

人権感覚ということ

森田雅之

浄土真宗本願寺派顧問弁護士
浄土真宗本願寺派人権問題啓発委員会委員

1.

もう20年前のことになるが、私が弁護士会の役員をしていたとき、弁護士会館の建て替えがあった。建替計画は、会を挙げての大事業であったから、委員会を設置し、数年かけて、予算、設計、発注先を慎重に検討して実行され、私が役員に就任した前年に完成した。

そして、いよいよ本格的に使用が開始されたのだが、その矢先、障害のある弁護士会員が弁護士会を訪ねてこられた。

その方が言うには、「この会館は、車椅子の来館者を拒んでいるのではないか」ということであった。

確かに、玄関に車椅子用スロープがなかった。しかし、この会館の玄関先は道路までの距離がほとんどなく、かつ高低差が大きいため、ここにスロープを作ると傾斜が急になって危ないので、裏口を敷地とフラットに作り、車椅子利用者はここから入っていたと設計となっていた。裏口側には駐輪場が設けられており、道路との出入口も自転車の乗り入れ

を想定した作りとなっていたため、車椅子もスムーズに通行できると考えられていた。敷地とフラットにした裏口は、大雨時の浸水が予測されるため、臨時に浸水防止板が設置できるようにも考慮されていた。応対した私は、この旨をその会員に伝えた。

返ってきた言葉は意外なものであった。その会員は、「その経緯は自分も承知しているし、弁護士会が苦慮して設計されたことには敬意を表する。しかし、『車椅子は裏口から入ってください』というのは、車椅子利用者にしてみれば、歓迎されていないと感じる」というものであった。私は言葉を失った。会館は完成してしまっているが、今からできることとはないか検討することを約束し、直ちに作業にかかった。

その結果、玄関入口からスロープを一旦壁面沿いにできるだけ長く取り、それから道路に向けて折り曲げることで、一般的なスロープと比べれば傾斜は少し強く、幅は狭いけれども、使用に耐えられるということがわかった。弁護士会は、

改修案についてその会員の意見を聞き、その改修を実施した。

2.

一昨年のことである。私が公職に就任している公務所の庁舎が新築された。6階建てで、1階にはオフィススペースのほか一般の来館者のあるパブリックスペースがあり、2階以上はすべてオフィススペースであった。

私の執務室は2階であった。2階の男性用トイレには5つの小用便器があったが、商業施設で見かけるような障害者用手すりのついたものはなかった。1階のパブリックスペースには、一般の商業施設と同様に一つの手すり付き便器があるほか、多目的トイレが一房用意されていた。

後述するが、一定規模の建物を新築する際には、その用途などによって、バリアフリー法及びこれに基づく条例の定める基準に従った設備を設けることが義務付けられている。それによれば、不特定多数の者が使用するパブリックスペース

には障害者用設備が義務付けられており、特定の者が使用するオフィススペースにはその義務が定められていない。当然ながら、当該庁舎も法令に従って設計施工されていた。

この庁舎は完成後、その姿で約1年使用され、特に誰からも不平や不満の声はなかった。しかし、ふとしたことをきっかけに、障害者用トイレが1階のパブリックスペースにしかないということ、障害のある職員に対して、その者の職場が何階であろうと1階まで行くことを強いていることになるのではないかと、ゆるゆると意識された。公務所にもいわゆる障害者の法定雇用率の適用はあり、現にその公務所にも障害のある職員はおり、現状の設備は、移動に不自由さを抱えている職員に対する対応として公平さを欠いているのではないかと、すべての職員は同じ利便を供与されてしかるべきではないかということである。

検討の結果、全ての階の男性用・女性用トイレと洗面台の一つに手すりが付けられることとなった。

3.

現代社会の課題の一つに、障害の有無や性差によって差別されることなく、全ての人が個人として尊重される包摂的（インクルーシブ）な社会、全ての人がその能力を発揮し、参加、活躍できる多様性（ダイバーシティ）をもった社会の実現があり、SDGsのゴールの一つとしても掲げられている。

バリアフリー法は、正式名称は「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」といい、その基本理念として次のとおり掲げられている。「この法律に基づく措置は、高齢者、障害者等にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去に資すること及び全ての国民が年齢、障害の有無その他の事情によって分け隔てられることなく共生する社会の実現に資することを旨として、行われなければならない。」と。そして、バリアフリーの実現に向けて、国や地方公共団体、事業

▶執筆者プロフィール

森田雅之
もりた まさゆき

弁護士

1959年京都市生まれ。

同志社大学法学部卒業、京都弁護士会副会長、京都府情報公開審査会委員、京都府公害審査会会長、京都府公安委員長等を歴任。現在も京都府、京都市の公職に在任。

浄土真宗本願寺派顧問弁護士

浄土真宗本願寺派人権問題啓発委員会委員

著書：『環境訴訟の視点』（1999年・法律文化社）他

者の負うべき責務を定めるとともに、国民に対しても、バリアフリーについての理解、支援、配慮、協力を努めることを求めている。

この理念に立脚して、バリアフリー法は、鉄道、道路、公園、建築物など諸施設について、出入口、通路、廊下、階段、エレベーター、トイレなどの諸設備が有するべきバリアフリー機能の基準を事細かに定めている。この内、トイレについて大まかに言えば、一定規模以上の特定の用途の建築物について、男性用女性用の別がある場合には、それぞれに一つ以上の手すり等の付いた便房（いわゆる「個

室」）がなければならぬし、男性用トイレについては、小用便器の内一つ以上は手すり付きのものにしなければならぬとされている。一方、使用者が特定の者に限られるオフィス用建物は対象外であり、そのような設置義務は定められていない。

4.

上記のとおり、法律は、「一つ以上」の設備を備えるよう求めている。しかし、現実には「一つ」である。法律の建前上「一つで足りる」のである。施設の整備にはコストがかかるので、必要最小限のコストに抑えようと考えれば、「一つで足りるのであれば、一つにしよう」ということになりがちである。また、こう言われるかもしれない。「社会の障害者数と健常者数の比率からすれば、一つ用意されていけば足りるのではないか。」と。

しかし、私は、一つだけ手すりが付いた便器を見るたびに思う。健常者は、どの便器であろうと使えるけれど、障害者は手すり付き便器しか使えない。（中に

は、障害をものともせず一般便器を使用されている方もあるだろうと思うが、それは個人の努力なので、ここでは考慮しない。）皆さんは見たことがないだろうか。多数の集まるイベントなどで、トイレに行列ができることを。この行列の中に障害者がいたとする。順次用を済ませた者の後に新しい人が用を足す。健常者はどの便器であれ、空いたところを使用することができるとは、障害者は手すり付き便器が空くまで待たなければならぬ。手すり付き便器が空いた時に、自分より後方に並んでいる障害者に優先的に使用を勧め親切的な姿は、今までのところ見たことがない。これでは、障害者に健常者と同じ利便を与えていると言えるだろうか。私は、全ての便器、便房に手すりを付けるべきであると思うし、法律で設置義務のない施設やオフィススペースであっても、同様に障害者用設備を設けるべきであると思う。

同じことは、エレベーターでも言える。エレベーターにも設置基準があり、「車椅子のままかこの中に入ることがで

きる安全な広さの扉があり、中で回転できる余裕があり、後ろ向きであっても扉の開閉が確認できる鏡が付いているかご」を「1台以上」備えることとされている。しかし、これも現実には「1台だけ」である。この場合も、車椅子利用者は車椅子用かごが来るのを待たなければならぬ。車椅子用かご呼びボタンを押せば、車椅子用かごが優先的に来るようプログラムされているとも聞くが、^{びほう} 弥縫策であると思う。すべてのかごが車椅子利用に対応していれば不必要なプログラムである。

5.

結局、法律に定められた最低基準の設備しか設置しないのは、そのような設備を設けるのは特別の費用であると考えられているからである。それは、バリアフリー化設備は、特別の人たちに対する特別の配慮であるとの感覚に由来するものであるかと思われる。そこには、障害の有無にかかわらず個人として尊重しあう価値、多様性を持った社会が持ちうる価

値が意識されていない。法律は妥協の産物であるから、最低限の定めとなることは仕方がない。

その一方、法律はその定め以上の措置をとることを禁じているわけではない。「二つ以上」と定められている場合に、「二つで足りる」と考えるか、「一つでは足りない」と考えるか、設置を義務付けられていない場合に自主的に設置を行うかは、その法律を運用する人の考え次第である。「この設備では、一部の顧客があるいは一部の職員が不便を強いられるのではないだろうか。」という「気づき」を持てるかどうかのだろうと思う。先の公務所の例でも、一つと言えども、設置が義務付けられていないところに、自ら「気づき」を得て、自ら積極的に設置を行ったという点で画期的であると思う。

先般、最高裁判所は、経済産業省がトランス女性職員に対して強いていたトイレの使用制限について、職場という閉ざされた場であることを考慮すれば、日常的に相応の不利を受けられているものとし

て、違法と判断した。少数者に対する「配慮のあり方」を示した一例と言える。

要するに、人権配慮に関する法令は多数あるけれども、それに血を通わせられるかどうかは、それを運用する人の「人権感覚」にかかっている。他者が置かれている境遇について、法令がどうあれ、そこに不公平、不合理がないかどうか自然と思いが至ること、これが「人権感覚」なのだろうと思うし、私自身もそういう感覚を磨いていきたいと思う。企業においても、CSRとか社会貢献とか大上段に振りかぶらなくとも、人権感覚豊かな企業は、売上も株価も上がり、人も集まると思うのだが、いかがだろうか。

* CSR (Corporate Social Responsibility) / 企業の社会的責任

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方

(厚生労働省ホームページより抜粋)