

# 障害者雇用のあるべき姿を考える

—共に働く社会を目指して—

平野 茜

# 目次

はじめに

## 1. 障害者雇用の歴史

### 1. 1 政策について

1. 1. 1 身体障害者雇用促進法ができるまで

1. 1. 2 義務雇用制度の成立

1. 1. 3 その後の改正点

### 1. 2 割り当て雇用と非差別アプローチ

## 2. 障害者雇用の現状

2. 1 割り当て雇用と特例子会社化

2. 2 非差別アプローチと合理的配慮

## 3. あるべき雇用政策の姿

3. 1 割り当て雇用の整備

3. 2 非差別アプローチの整備

おわりに

## はじめに

人が障害のあるなしに関わらず自立して生きて行くことは、個人にとっても社会にとっても望ましいことであろう。自立のなかでも経済的自立という面で見ると雇用されて経済的価値を生み出すことは重要であり、誰もがその権利を有している。

日本では障害者雇用促進法が定められ、障害者雇用率制度を満たさない企業からは納付金を徴収し、これをもとに雇用義務数より多くの障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備等に助成したりしている。この雇用率制度が進められてきたおかげで、障害者の雇用数は近年右肩上がりだ。

特に大企業で推進されているのが「特例子会社」制度である。これは「事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる」という制度であるが、このように障害者を健常者と別の環境で働かせることは望ましい状況であるとはいえないだろう。

障害者権利条約を批准し、日本でもノーマライゼーションの観点に立って政策が進められなければならない中で、この「特例子会社」制度は逆行しているのではないだろうか。本稿では、まず障害者雇用の歴史をたどり、これに関わる制度を調査する。そして現状を把握したうえで、ノーマライゼーションの観点にたち、社会モデルの概念を用いて課題を見つける。そして障害者と健常者が共に働く社会を実現するために、あるべき雇用の姿を考えていく。

まず第一章で障害者雇用の成り立ちを調べた。そもそも「障害者雇用」とはどのようにして生まれたのかを明らかにし、戦後から義務雇用制度が制定されるまで詳細に調査した。またその後の改正点についてもまとめた。次いで第二章で「割り当て雇用アプローチ」と「非差別アプローチ」二つの局面から障害者雇用について考えた。日本で進められてきた「割り当て雇用アプローチ」と先述した「特例子会社」、近年取り入れられた「非差別アプローチ」と「合理的配慮」という新しい概念を対照し、それぞれの課題を調査した。最後第三章では、研究目的である「共に生きる社会」を実現するための「あるべき雇用」を考えるなかで、2つのアプローチをどのように整備していけばよいのか考察している。

## 1. 障害者雇用の歴史

### 1. 1 政策について

## 1. 1. 1 身体障害者促進法ができるまで

近代の日本の障害者雇用施策は、1945年に終結した第二次世界大戦後から始まる。一般の障害者に対する施策は戦前から戦後にかけてほとんどなく、傷痍軍人に対してのものから早く整備されていった。傷痍軍人のなかには腕や足を亡くした人も多くおり、仕事に就けず国立療養所や国立病院機構で生活することになった。このような国立施設における障害者への援護の一部が戦後の障害者の雇用施策へとつながっていったのである。

日本における障害者への手当として「軍人恩給」があった。明治7年の「佐賀の乱」がきっかけで、創始されたばかりの国軍の兵士として雇われた農民や漁民の多くが負傷した際にできた制度だ。この後も日本は多くの戦争を経験したが、基本的に恩給という所得保障で、対象は軍人か公務員に限られていたのである。しかしこの恩給は敗戦後廃止されてしまった。

そんななか1960年、現在の障害者雇用施策の基本となる法律「身体障害者雇用促進法」が制定されたことにより、日本でも雇用施策が具体的に進み始めたのである。国が障害者雇用の必要性を感じ始めたのは、恩給が廃止された背景もあるが、国際社会に復帰し世界各国の障害者への取り組みを知ったからである。国際的視点に立ち、日本でも早急に制度を成立させる必要があったのだ。1960年は高度経済成長期のはじまる時期で、日米安全保障条約改定問題に絡んだ「安保国会」の最中でもあった。

1952年労働省は身体障害者の援護を推進する基本対策として「身体障害者職業更生援護対策要綱」を策定し、次官会議においても「国民世論、特に使用者側の協力を得て雇用を強力に推進する方策を推進すること」「政府自らが雇用に積極的に取り組むこと、採用すべき身体障害者数の基準について考慮すること」を申し合わせている。

また労働省は法律制定に際して次のように言っている。

「身体障害者は多数の失業または不完全就業の状態におかれている。その原因は

- ① 国民一般特に雇用主が身体障害者の職業能力を真実の能力より更に低いものとみていること
- ② 労務管理上特別の負担を伴うこと
- ③ 身体障害者自身が健常者に伍して働くことに必ずしも積極的でないこと  
これらの諸原因をもたらす根底にある社会経済的要因として
- ① 国民一般の差別的観念が払拭されていないこと
- ② 能力を補強する訓練・施設が不十分なこと
- ③ 過剰労働力の時代に、企業が身体障害者の労働力を活用する必要性が少ないこと

こうした障害原因は一朝一夕に解決できるものとは思われないが、国が手をこまねいて見送るべき問題ではない。」

「身体障害者が労働の意思と能力を有しながら、その障害の故に就職の機会が阻まれている現状に対して、国が特別の配慮を加え彼らに勤労を通じてその生活を保障すべく努

力することは、わが国憲法第 27 条（勤労の権利）および第 25 条（生存権）の精神に出ずるものであり、まさに福祉国家としての画期的立法と称して過言でなからう。」（手塚，2000：113 - 114）

以上から、国が障害者の立場や、国民や雇用主に意識、障害者雇用の必要性をどのように考えていたかがわかる。

1960 年に制定された「身体障害者雇用促進法」では、フランス・ドイツ型の企業に障害者雇用を割り当てる「雇用率制」が採用された。フランス、ドイツでは第一次大戦の直後に登場していた「雇用率制」を採用し、障害者を福祉ではなく雇用で所得保障の域を超え職業安定・リハビリテーションで対応するかたちを目指したのである。

制定当初はこの「雇用率」は、官公庁は「義務雇用」民間の事業所は「努力目標」と定められ、細かく「官公庁・現業機関 1.4%、非現業機関 1.5%」「民間事業所・現場的事业所 1.1%、事務的事业所 1.3%」と規定された。

これに関して労働省は次のように言っている。

「義務づけることについて、国等と一般雇用主とを区別し、別個の方法によることにしたのは、国等が一般の雇用主に率先して身体障害者を雇用するべきであるという考えに基づくものである。国が、望ましいものとして決定した施策を、国自らあるいは国と密接なつながりのある機関で、先ず実行していくのは当然のことである。」

また、民間事業所を義務雇用ではなく「努力目標」としたことに関しては次のように言っている。

「強制雇用方式を採用すれば、雇用主は単に法的義務履行の見地からのみ、やむを得ず身体障害者を雇い入れるという意識をもたせ、そのことは、身体障害者を適職を通じてあたたかく迎え入れて、適正な労働条件のもとに定着させる態勢を阻害することになり、身体障害者にとっても幸福な結果をもたらさないと考えるものである。」（手塚，2000：112 - 113）

以上のように、身体障害者雇用促進法は「官公庁は義務雇用・民間事業所は努力目標」という骨格で成立された。この後経済や社会の変化とともに改正されていくのである。

### 1. 1. 2 義務雇用制度の成立

昭和 40 年（1965 年）代になって日本の経済は一層成長し、高度経済成長が進展していく。このころを境に日本の労働市場は労働力不足へと移行していき、従来の過剰労働力をいかに吸収するかという失業救済的性格から、より積極的な雇用施策の転換がはかられていくのである。

1966 年に成立した「雇用対策法」は、政府が「完全雇用の達成」を施策の目標として法文上明示し、同法に基づいて作成される「雇用対策基本計画」は、第一次計画（1967 年度～1971 年度）から第三次計画（1976 年度～1980 年度）まで策定された。

第一次計画は、高度経済成長を背景に「国民経済の発展に寄与する労働者の能力発揮」

を目標に、「福祉の向上は、経済成長を通じて実現される」という経済成長第一主義をとっていた。この中で障害者は「恵まれない労働者に対する対策の強化」として位置付けられていたのである。

第二次計画においては、高度経済成長に対する反省と福祉の充実への要請から、労働者は有効活用される客体ではなく、能力を発揮し生きがいを感じる主体であるという観点に立ち、「ゆとりある充実した職業生活の実現」を目標にしている。この中で障害者は「特別の配慮を必要とする人たち」と捉えられている。

こうした背景のなかで1973年に「身体障害者雇用審議会の答申」が行われたのである。その趣旨は「福祉優先の理念に立った政治の展開が強く要請されている今日、障害者の職場を確保し、福祉の向上を図ることは重要な国民的課題でありながら、その就業率は一般に比べてかなり低く、未就業の障害者も多い」というものだった。この答申に基づいて雇用奨励金の充実、モデル工場融資制度の創設等雇用促進措置がとられ、1976年の抜本改正の基本となったのである。

1973年の石油ショックをひとつの契機として、日本は高度経済成長から低成長へと転換を迫られることになった。「成長率が低下する経済のもとでは、不況期の失業問題が厳しさを増す恐れがあり、景気変動に即応した強力な雇用安定策が必要である」という趣旨に基づき第三次計画が策定された。

こうした時代背景の中で国は1975年、身体障害者の雇用率が低い大規模事業所115か所について、初めての「事業所名の公表」を行った。障害者雇用の進んでない事業所名の公表は企業にたいして大きな影響を与えた。そして1960年に制定された「身体障害者雇用促進法」は1976年抜本的に改正され「義務雇用制度」と「身体障害者雇用納付金制度」が成立した。

この改正の理由となった大きなひとつに、民間企業において障害者の雇用がすすんでこなかったことがある。

民間事業所の雇用率は、法律制定直後の1961年には法定雇用率1.1%に対して0.78%であったものが、1967年には1.13%になっている。1968年に法定雇用率が1.3%に引き上げられた後の1973年には雇用率が達成され、1975年には1.36%と上回るものとなった。これは人手不足で雇用機会が増大した影響が大きいものであった。

しかし、1975年においては約3分の1の事業所が雇用未達成であり、特に500人以上の大規模事業所においては約40%が未達成であった。こうしたなかで先述の事業所名公表など障害者雇用の啓発に取り組んでいたのである。

1976年の主な改正点は以下の通りである。

- ① 現行の雇用努力義務を改め義務雇用制度としたこと
- ② 身体障害者雇用納付金制度を創設したこと
- ③ 公表制度を定めたこと
- ④ 解雇の届け出制度を設定したこと

- ⑤ 重度障害者は1人をもって2人と算定するダブルカウント制度を設けたこと
- ⑥ 事業所単位を企業単位に改めたこと
- ⑦ 雇用率の算定に対する除外労働者制度を改正したこと
- ⑧ 身体障害者雇用促進協会（現・日本障害者雇用促進協会）を創設したこと

なお、知的障害者については「雇用に適用するかどうかの判定に困難が伴うこと」「適職の開発が進んでないこと」「社会生活指導の面で特別の配慮を必要とすること」等の理由により、義務雇用にはならず、1997年の改正まで待たれることとなる。

法律の改正にあたり、国は障害者雇用の理念や考え方を確定し、労働省は次のように言っている。

「身体障害者の真の福祉を図るためには、身体障害者に①生計の維持②能力の発揮③社会経済活動への参加が保障されなければならない。この3つの要請を同時に実現するものは『職業』に他ならない。すなわち、身体障害者の福祉の基本は『職業人として自立すること』にある。」（手塚，2000：120）

このように身体障害者にとって雇用の場に就くことがいかに重要であるか、また企業の持つ社会連帯責務という観点に立った障害者雇用の理念が強く述べられている。

### 1. 1. 3 その後の改正点

1987年に法律名が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改められた。1981年の「国際障害者年」や、1992年に日本が批准したILO第159号条約など、時代の大きな変化や国際動向の影響を強く受けながらの改正であった。

主な改正点は

- ① 法律名が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正されたこと
- ② ノーマライゼーションの理念を障害者雇用の基本理念としたこと
- ③ すべての障害者を法の対象にしたこと
- ④ 知的障害者を雇用制度の対象とし、雇用率に算入できるようにしたこと
- ⑤ 職業リハビリテーションを法律の中に位置づけたこと

である。法の対象がすべての障害者に拡大されたものの、特に精神障害者への施策の格差は大きく、実質的にはすべての障害者を対象として位置づけ、拡大するということには到底ならなかったのである。

次の1997年の改正は、知的障害者を法律の根幹である「義務雇用」とする画期的なものであった。知的障害者の義務雇用を阻んでいた理由として「判定の困難さ」「適職の未開発」「社会生活面での配慮の必要」があげられていたが、1987年の改正など制度面の後押しもあり、知的障害者の新規雇用は身体障害者を上回るほどの状況で、中小の企業を中心に増加していった。こうした中で知的障害者に対する職場の指導・援助の理解は進み、時期尚早として退けられていた知的障害者の義務雇用制度の導入がなされたのだ。

主な改正点は

- ① 知的障害者の義務雇用制度が成立したこと
- ② 「身体障害者雇用率」が「障害者雇用率」に改正されたこと
- ③ 法定雇用率が民間企業の場合 1.6%から 1.8%に改正されたこと
- ④ 特例子会社の認定要件が緩和されたこと
- ⑤ 障害者雇用支援センターの設置主体に社会福祉法人を加えるとともに、職業訓練については必ずしも自ら実施しなくてもいい等、その指定要件が緩和されたこと

である。2002年には障害者就業生活支援センター事業やジョブ・コーチの実施がなされた。2006年には、精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施策との有機的な連携等が改正された。

2008年の改正では、中小企業における障害者雇用の促進、短時間労働に対応した雇用率制度の見直し、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度の創設が定められた。直近の改正は2013年であり、主な改正点は以下の通りである。

- ① 障害者に対する差別の禁止  
雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。
- ② 合理的配慮の提供義務  
事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。
- ③ 苦情処理・紛争解決援助  
事業主に対して、①②に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。

これらは2016年4月に施行される。新しく「差別禁止」を法で定め「合理的配慮」の概念を取り入れるなどノーマライゼーションが強く押し出されている。現行の雇用率制つまり「割り当て雇用アプローチ」ではなく、新しく「非差別アプローチ」が規定されたのである。この2つのアプローチについては次項で述べる。

## 1. 2 割り当て雇用と非差別アプローチ

1節で示したように、日本では一般就労の分野においては法定雇用率を設定して雇用を促進する「割り当て雇用アプローチ」が採用され、労働法規が適用されないいわゆる「福祉的就労」の分野においては福祉サービス法体系の枠内で障害者政策が行われてきた。

このような障害者政策のもとでは、障害者に対する差別事例に対して十分な救済はなされない。本項では、2013年の改正で実施されることになった「非差別アプローチ」の必要性を、障害者権利条約を軸にみていきたい。「非差別アプローチ」とは、アメリカ・イギリス・カナダなどで導入され、機会の均等と人権に焦点を当て、障害者も積極的に社会参加



をすることが重要だと考えるアプローチであり、雇用条件や職務内容での差別を禁止し、差別が認められた場合には罰則規定を設けている。

障害者権利条約は平等・非差別を基調とし、第 27 条において重ねて障害差別を禁止している。したがって、締約国には「割り当て雇用アプローチ」の実施と並行して、障害に基づく差別を禁止する「非差別アプローチ」の導入が求められているといえるだろう。

障害者権利条約第 27 条 1 項によれば、「締約国は、障害者に対し、他の者との平等を基調として、労働への権利を認める。この権利には、障害者に解放され (open)、障害者を包容し (inclusive)、かつ、障害者に利用しやすい (accessible) 労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会を享受する権利を含む。」さらに (a) から (k) の 11 項目に掲げられた措置をとることで、労働への権利の保障と促進を図ることとしている。

このうち (a) は、「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項……に関し、障害に基づく差別を禁止する」と定めている。ここでいう差別には 2013 年の改正で取り扱われた「合理的配慮」の否定 (denial of reasonable accommodation) が含まれる。また「あらゆる形態の雇用」(all forms of employment) という文言は、本条における大きな争点であった。あるべき姿は、すべての障害者に開かれた労働市場 (一般雇用) における労働であるが、多くの障害者はそのような労働環境のもとにいない。だが、日本の場合は「あらゆる形態の雇用」に福祉的就労も含まれるため、そのような現状から鑑みるとこの規定の意義は大きいだろう。

第 27 条 1 項は、積極的差別是正措置 (affirmative action) の規定を置いている。これは日本の障害者雇用政策において中心的な役割をはたしてきた「割り当て雇用アプローチ」に関連する。本項 (h) で「適切な政策及び措置を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進する」と定め、(g) で「公的部門において障害者を雇用する」と規定することで、締約国に何らかの政策的な介入を要請している。

日本の障害者雇用施策は、「割り当て雇用アプローチ」により施策が展開されてきたが、障害者権利条約の批准に伴い「非差別アプローチ」による施策の検討が進められた。この「非差別アプローチ」が取り入れられることにより、従来の「割り当て雇用アプローチ」と併せて日本における障害者雇用施策は大きく変化することが期待される。

## 2. 障害者雇用に関する現状

### 2. 1 割り当て雇用と特例子会社化

大企業などの障害者雇用の受け皿として活用する動きが広がっているのが「特例子会社」

制度である。

「特例子会社」とは、1976年に障害者の雇用促進を図る目的で定められた日本独自の制度である。具体的には、「事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる」もので、さらに「特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定が可能」としている。

ここでいう「一定の要件」とは以下の通り規定されている。

親会社について

- ・親会社が当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること

子会社について

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。  
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

厚労省ウェブサイトによると、2012年6月時点で、特例子会社は全国で349社が認定されている。特例子会社数は2001年には115社、2005年には174社、2009年には265社という推移で変化しており、この約10年間で3倍に急増したことになる。ここで働く障害者数（実人員）も2001年の3069人から、2012年には11892人に増加している。

「割り当て雇用アプローチ」が採用され、就労場所の提供を優先し、障害者の雇用率を上げることが目標にしてきた日本にとっては大きな役割を果たしているといえるだろう。

しかし、「特例子会社」制度には課題がある。（以下、手塚，2000：86）

- ① 親会社に営業の依存が高いために、経済情勢、経営環境の変化により親会社の経営状況の悪化が子会社の主幹業務へ直接影響する
- ② 特例子会社が障害者雇用を専門的に行うために、親会社の障害者雇用に対する当事者意識が低下する傾向がある
- ③ 設立時の状況を理解している人の異動・退職により親会社の支援が得られにくくなる傾向がある
- ④ 従来から親企業に雇用されている障害者との関係を調整する必要がある
- ⑤ 事業再構築、業務効率化、価格競争などにより親会社の他の関連会社と同列で対応される厳しさがある
- ⑥ 業務効率化などに対して厳しさが欠ける傾向がある
- ⑦ 障害者の働く場所が限定され、ノーマライゼーション推進の観点では逆行するおそ

れがある

「特例子会社」は重度障害がある人や、知的障害、精神障害の人々の雇用を進めるうえで、確かに有効な制度であり、雇用者数の急増など実績もあるのだが、親会社と子会社の関係や、障害者の雇用が子会社に集中することで障害者雇用の在り方についての課題がとても大きいのである。

## 2. 2 非差別アプローチと合理的配慮

合理的配慮は、平等・非差別を基調とする障害者権利条約の中核規定のひとつである。障害者差別を是正する措置としての合理的配慮は、人権条約のなかでは障害者権利条約が「新しい概念」として初めて明記した。第2条で「合理的配慮の否定」は差別になることを定義し、第5条3項では、締約国が合理的配慮を提供するためにすべての適当な措置をとる、とした。これらの規定が意味しているのは、国や自治体は合理的配慮を否定しないことはもとより、企業等による合理的配慮を支援しなければならないということである。

障害者権利条約に基づく「非差別アプローチ」では、障害を外部に存在する様々な社会的障壁によって構築されたものとする社会モデルの考えに基づいている。現状の障害者雇用促進法における障害者の範囲は、機能的障害に焦点を当てた医学モデルに基づく障害者手帳の所持者が中心であり、このため障害者権利条約による障害者の概念の範囲は広く限定された範囲ではない。

こうした狭い範囲の障害者の定義では「非差別アプローチ」による障害者の範囲がカバーしきれないことになる。このため「非差別アプローチ」を取り入れたいま、障害者の範囲の定義についての見直しも併せて求められる。

また、「合理的配慮」の救済の方法も問題となっている。「合理的配慮」の内容の決定は、当事者間における協議調整が基本となるが、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、法的手続きのような形で判定的に行う必要があるのだ。

2013年の改正で、「障害者に対する差別禁止」と「合理的配慮の提供義務」が規定されたものの、現状として「合理的配慮」は浸透しているとはいえないだろう。そんな中で内閣府は、2015年12月、合理的配慮の具定例を検索できるウェブサイト「合理的配慮等具体例データ集 合理的配慮サーチ」を立ち上げるなど、「合理的配慮」推進のための取り組みをはじめた。キーワードを入力すれば参考事例集にたどり着けるというものだ。事例集は「視覚障害」「聴覚障害」といった9つの障害種別ごと、「教育」「公共交通」といった7つの生活場面ごとに一覧することもできる。中央省庁、地方公共団体、民間団体が作成したもので、1つひとつに目次や概要が示され、事例集本体もダウンロードできる。

これは各省庁が紗貯める行政機関向けの「対応要領」、所管領域の民間事業者向けの「対応指針」にも盛り込まれるが、例示に過ぎない。また、合理的配慮の実施にともなう負担が過重である場合は、義務は発生しない。義務に違反した事業者に主務大臣が指導するこ

とも規定されているが、実際に指導するのは例外的だとみられている。

2013年の改正で「差別禁止」が制定されたのは大きな一歩であるが、以上のように「合理的配慮」という「概念」は日本にはまだなじみがなく、企業や各人が意識して行っていないかなければならないのである。

### 3. あるべき雇用政策の姿

#### 3. 1 割り当て雇用の整備

「割り当て雇用アプローチ」は、一、二章でみてきたように日本の障害者雇用において大きな役割を果たし、障害者の雇用数を急増させた。

しかし、ノーマライゼーションの観点にたってみるとどうだろうか。前章で「障害者の働く場所が限定され、ノーマライゼーション推進の観点では逆行するおそれがある」こと「特例子会社が障害者雇用を専門的に行うために、親会社の障害者雇用に対する当事者意識が低下する傾向がある」ことを課題として取り上げたが、これは障害者権利条約の平等原則に反すると考えられる。

とくに特例子会社化は数字だけでみるとその有効性は評価できるものだが、あるべき雇用の姿ではないと私は考える。健常者と障害者が別の環境で働くことは差別ではないだろうか。

しかし、障害者の雇用機会の提供という面では非常に高い効果があるため、無くすべきではないと思う。現状を打破するために、親企業と子会社との連携を強化し、「障害者雇用」の意識を親会社でも高めていく必要があるだろう。

日本の障害者雇用施策においては、これまで障害者雇用率制度および障害者雇用納付金制度により、いかに障害者の雇用数を増やしていくかといった「量」を求める施策を中心に進められ成果をあげてきた。しかし障害者権利条約の採択により、雇用・労働施策においても国際的に障害者の権利の遵守が大きく注目されているため、このまま「割り当て雇用アプローチ」を推進していくのは危険ではないだろうか。

つまり、「割り当て雇用アプローチ」の弱点である質的な障害者の雇用の問題を障害者差別として捉えたうえで、障害者の社会的包摂をより進めるには、「非差別アプローチ」による補足が不可欠だということである。

差別禁止法と併用していくために、まず「割り当て雇用アプローチ」における障害の概念についての見直しが重要である。しかし障害の定義をすることは多くの困難が伴うと考えられる。

障害者権利条約の障害者の範囲は「障害が機能障害のある人と態度及び環境に関する障

壁との相互作用であって、機能障害のある人が他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げるものから生ずること」と社会モデルの視点から広く規定されている、そのため医学モデルから規定されている「割り当て雇用アプローチ」の適用となる障害者よりも範囲が広がっている。

つまり、二つのアプローチの対象者を同じ定義で括ることは無理があり、社会モデルから規定される障害者の中の一定範囲の障害者について、「割り当て雇用アプローチ」の対象とするのが実際的な対応と考えられるだろう。また、障害者を従来の機能的な視点からみる医学モデルからの障害者規定ではなく、実際の職業能力から評価できるような障害者規定への転換を今後図っていく必要がある。

### 3. 2 非差別アプローチの整備

障害者権利条約の批准を踏まえた法整備を進めるなかで、同条約の中で規定されている差別禁止や合理的配慮を取り入れることによって障害者雇用の「質」の面も併せて求めていく施策への変換が求められている。

前述のとおり、障害者雇用において日本は量的な面では「割り当て雇用アプローチ」により効果を上げてきた。しかし二章でも述べた通り、「非差別アプローチ」の効果を検証するためには、差別を救済するシステムを保障することが重要となり、導入にあたってはこうしたシステム作りについても検討が必要とされる。

日本は、割り当て雇用と非差別アプローチの両アプローチを取り入れて障害者の雇用施策をより充実させていくこととしているが、雇用率制度による障害者の雇用の場を確保するとともに、「非差別アプローチ」を取り入れることにより今後はさらに障害者一人ひとりがより充実し、意義のある職業生活を送れるような障害者雇用の「質」の問題をいかに担保していくかが課題となるであろう。

また「非差別アプローチ」を進めていくためには、二章で述べたように「合理的配慮」の浸透が必要不可欠である。

障害者の就労や社会活動を妨げている様々な社会的要因を一般に「バリア」と呼ぶ。そのバリアは「①物理的なバリア②情報のバリア③制度のバリア④心のバリア」(高嶋, 2010, 25) の4つだとする考え方がある。この「心のバリア」とは、障害者への無知や無理解、誤った情報・知識に基づく誤解や偏見、さらには差別意識をもつことを意味する。誰でも得手不得手があるにもかかわらず、障害者を能力のないものとする社会の偏見が不当に差別し、雇用が阻害しているのだ。

このようにインクルージョン(包容)の理念や人権意識が十分でない日本では「非差別アプローチ」を進めるために、この「心のバリア」を解消する必要がある。そのためには障害者に対する正しい理解や接し方・サポートの仕方を伝授する教育・研修を繰り返し実施することが欠かせないであろう。そのうえで健常者の上司や同僚と障害のある社員が日

常にコミュニケーションを深める努力を重ね、相互理解や意思疎通を図る地道な取り組みを続ける必要がある。これらを実践するには、障害者と「共に生きる」こと、つまり「共に働くこと」が非常に重要となってくる。

「差別禁止」「合理的配慮」が規定されたいま、各々が「差別とはなにか」考え「合理的配慮」を実践していかななくてはならない。そのためにも健常者と障害者が共に生きていくべきである。異なる環境で生活し、互いを意識することなく過ごしてしまえば、相互理解するのは難しいだろう。共に学び、共に働き、共に生きるインクルージョンの考え方を前提として、障害者雇用は進められていくべきだ。障害者を単に福祉の対象としてみるのではなく、企業や社会の発展に貢献する人的資源とするかどうかは、今後の障害者雇用の進展にかかっている。

「割り当て雇用アプローチ」は残したまま「非差別アプローチ」を拡大し、「合理的配慮」を浸透させ障害者と健常者が共生することで、障害者にとっても、健常者にとってもよりよい社会となるのである。

## おわりに

日本でこれまで進められてきた「割り当て雇用アプローチ」による障害者雇用の「量」の問題と、障害者権利条約の批准により取り入れられた「非差別アプローチ」による「質」の問題と、その両者のメリット・デメリットを考えながら施策の中に取り入れていくことが障害者の雇用を促進し、障害者はもちろん健常者にとって意義のある就労を実現することになる。

その実現のためには「共に生き」相互理解をすることが最重要課題であろう。共生するにあたり、「合理的配慮」はなくてはならないものであるが、この「合理的配慮」は概念であり、各々が考え実践することが必要である。つまり、ひとりひとりが共生社会へ前向きに取り組まなければならないのである。

研究にあたり、障害者雇用に関する制度に関する知識がなく、本稿はその調査で大半を占めてしまった。2016年に改正案が施行され、さらに「合理的配慮」の浸透が急がれるだろう。内閣府によるウェブサイト立ち上げのような取り組みが今後どのようにされていくのか注視したい。また、「共に生きる社会」作りを雇用以外の視点からも研究することで、「障害」への理解を深め、共生社会について考えていきたい。

## 参考・引用参考文献

石井京子・池嶋寛二・林哲也・村上由美, 2014, 『人材紹介のプロが教える 発達障害の人が活躍するためのヒント』弘文堂

五十嵐良雄, 2014, 『発達障害の人が長く働き続けるためにできること』講談社

狩俣正雄, 2012, 『障害者雇用と企業経営 共生社会にむけたスピリチュアル経営』明石書店

川村宣輝・鴨澤小織「障害者雇用における割当雇用アプローチと 差別禁止アプローチ —EU 諸国からの示唆—」

<http://www.chs.nihon-u.ac.jp/institute/human/kiyou/84/5.pdf> (2015. 12. 17)

高嶋健夫, 2010, 『障害者が輝く組織』日本経済新聞出版社

手塚直樹, 2000, 『日本の障害者雇用—その歴史・現状・課題—』光生館

松井亮輔・川島聡編, 2010, 『概説 障害者権利条約』法律文化社

ATARIMAE PROJECT 障害者があたりまえに働けるニッポンへ

<http://www.atarimae.jp/tokuhon/> (2015. 12. 15)

内閣府ホームページ 合理的配慮等具体例データ集

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/index.html> (2015. 12. 16)

福祉新聞ウェブサイト

<http://www.fukushishimbun.co.jp/> (2015. 12. 16)

