

第5章 障害者の雇用関連法制の現状と課題

本章は、障害のある者に対する職業生活保障の歴史的背景、理念と現実を踏まえながら、企業の社会的責任との関連で、障害者雇用関連法制がどのように整備されるべきかを検討することを目的とする。

1 福祉法制と雇用法制～雇用と福祉の関係の推移と企業の位置～

ここでは、雇用と福祉の関係に関する歴史的な変遷を検討しながら、企業との関係についても見ておきたいと考える。ここでは、雇用と福祉の関係が、第二次大戦後から現在まで、どのように揺れ動いてきたかを五つの時期に分けて確かめ、障害のある人々の労働の位置づけという観点から、あらためて雇用と福祉の関係と企業の課題を整理してみたい（第2次世界大戦後の時期区分については、小澤・大曾根共編著『障害者福祉論』2005年、放送大学教育振興会、第1章－第3章参照）。

◆第1期：福祉と労働の未分化な時期

1949年の身体障害者福祉法の成立の時点では、今日の福祉サービス（ホームヘルパーとか、身体的なケア）よりももっと広い考え方で、身体障害者の産業社会への復帰を目標にしつつ、傷痍軍人の職業生活への復帰ということも暗に含めた立法だったであろうと筆者はとらえている。

つまりこの段階では、今いう福祉と労働が、そう明確には分離していなかったと考えられる。従って、職業ということ、あるいは労働ということに関しても、当時はサラリーマンになることを明確な目標としてリハビリテーションを行っていくことが目指されていたわけではなく、場合によっては自営業でもいい、農業でもいいという前提のもとに福祉法（授産という概念を使用した）が展開していたと思う。

したがって、企業固有の責任を論ずる傾向は少なかったといつてよい。

◆第2期：福祉から労働が分離する時期

しかしながら、高度経済成長が始まる中で、これが分化していくという現象が表われる。その分化していく現象の一方を、国民年金法（1959年制定）における障害福祉年金の登場が象徴的に表している。労働をしない、あるいは労働することができないものを年金によって所得保障をする、生活保障をするという考え方が一方で登場してくると同時に、労働力化

できる障害者については、一般の企業に雇用されて、働いて収入を得るという道へと進んでいく。そして、1960年の身体障害者雇用促進法の成立によって、明確に、障害者雇用が身体障害者福祉法から分離していくこととなった。ここにおいて、企業の雇用義務が議論され始めることとなる。

しかし、この時期、1967年に、身体障害者福祉法に規定されていた『差別禁止条項』が削除されたことは記憶しておかなければならない。

＊身体障害者福祉法：1949年制定の条文

(差別的取扱いの禁止) 第3条

国、地方公共団体及び国民は、身体障害者に対して、その障害のゆえをもって不当な差別的取扱いをしてはならない。

◆第3期：高度経済成長期における労働者として

1960年代から始まる、いわゆる高度経済成長の中で、農村からの出稼ぎ労働者や集団就職の子どもたちも含めて、大量に自営業層から雇用者層へ移動して行くという流れの中で、障害者もまた雇用者化していくという動きが現実にも生まれていき、政策的にも促進されてきた。これを一般に、労働力の流動化政策と言う。

その高度経済成長の展開の中で、一定の経済的な余力が出てくるようになると、その余力をもって老人福祉法や母子福祉法、そして障害者の世界で大事な精神薄弱者福祉法が登場してくることになるが、これはあくまでも労働者を供給するためのシステムとしてではなくて、非労働力である部分をどうケアするかということを中心に組み立てられていく立法であって、1949年の身体障害者福祉法とは明らかに性格の異なるものだと考えられる。

さらにその行きつく先に、高度経済成長期の一つの到達点としての1970年の障害者対策基本法があるが、これが高度経済成長期における一つの成果物を網羅的に、あるいは象徴的に示していると思う。基本法の中でも雇用の促進と、福祉、あるいは医療というのは明確に区別されて、それぞれ別々の権利だというふうには規定されていた。これは、障害者だけの話ではなく、日本全体における産業構造、社会構造の大きな変革の中での一つの場面であったと筆者はとらえている。

しかしながら、高度経済成長が、1973年の第1次オイルショックをきっかけにして破綻していく。その中で、新たな経済のあり方を日本人全体が模索していくことになるが、そこで登場してくるのが、障害者の場面で言えば、1976年の身体障害者雇用促進法の大改正である。

ここでは、強制的な法定雇用率制度が導入され、そして納付金制度が導入される。企業への強制力ある雇用枠が設定されることとなった。

今から考えると、この改正法が成立したということは、この時点ですでに、法定雇用率の制度が企業のコンプライアンス条項の一つとして位置づけられたことを意味する。

雇用率制度が前提としているのは、労働者層が労働力の中でも一定の割合を占める成熟化した社会である。高度経済成長が一定程度達成され、労働力流動化政策が効果を上げて、人々の大部分がサラリーマン、サラリーウーマンであるという時代になった時に、そして一般の雇用が安定しているときに、彼らを雇っている企業において、その一定割合を障害を持つ労働者で占めるということが確保できることになる。

1973年のオイルショック以降の不況の中で、障害者たちを守るということもあって、そこを国家の力によって強制的にある程度雇用促進をするという方向を目指さなければならなかった。そこで、1976年の法改正が登場してくる。このことと同時に、職業リハビリテーションの研究も本格的に、あるいは組織的に始まることになるのであるが、企業への説得力ある研究や実践がどうしても必要になってきた時期とも言うことができるであろう。

◆第4期：労働形態の多様化

高度経済成長期には、労働市場において、企業福利、企業別労働組合、終身雇用などを軸に、安定した雇用が目指されてきた。そのことが、障害者雇用促進法の中でも念頭に置かれていて、障害者の雇用も安定的雇用であるということが、当然の前提としてあった。

ところが、時代は変わり、いわゆる低成長の時代に入らる中で、労働市場は縦断化し、階層化し、構造化していく。つまり、パートタイマーの数が増え、あるいは派遣労働者が、層として大量に登場してくる。そうすると、パートタイム労働者のための法律ができ、派遣労働者のための法律ができ、あるいは、高齢者のための雇用安定の法律ができる。さらには男女雇用機会均等法ができる。この労働市場の縦断化、階層化、多様化に伴って様々な特定の労働者に対する雇用確保策が登場することになる。

このような動向の中で、1976年の身体障害者雇用促進法もまた変えられる。障害者の働き方というのは、短時間就労でもいいということが立法の上で承認され、これに対する助成金が給付されるというような流れが1980年代後半から生まれていくことになる。象徴的には、1987年の雇用促進の対象を身体障害から他の障害者にも拡大した障害者雇用促進法であろう。この流れは現在さらに加速して、低成長期と言われた時代とは別の、もう一つ違う段階

に入っているというのが筆者の考えである。

一方で、ILO（国際労働機関）の多くの条約の中で、1983年に採択された「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」（ILO第159号条約、以下「職業リハビリテーション条約」という）が、障害のある人のための職業生活の質の向上を念頭において策定された。

その第1条では、加盟国が「職業リハビリテーションの目的が、障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ることにある」ことを認めると規定している。これが職業リハビリテーションの定義の国際標準だということができよう。つまり、本人にあった職業に就き、それを継続し、向上させること、そのことを通して社会との統合を進めることが目標となっているのである。

もちろん、これは、1981年の国際障害者年の大きなうねりを背景に登場してきたものと言ってよい。この条約は、職業・雇用の場面での国際規範を定立するものであり、同時に採択された「勧告」（第168号勧告）とともに、その後、この分野で世界的に大きな影響力を持つものであった。

◆第5期：新たな時代へ、労働の相対化

これまでは労働ということに対して、一定の価値が認められ、人は成人したら働く、そして賃金を稼いで、それで生活をするということが、当然のこととして承認され、人はそのように育てられてきた。そのことは、1期から4期まで共通していたと思う。

しかし、1990年代から2000年代に入って、労働の形態が多様化してだけでなく、賃金労働者になることそれ自体に対する疑問が、かなり明確な形で出てきている。特に女性と若年の層に、それが典型的に現れてきているという点に注目すべきだと思う。そのことを筆者は、労働の相対化と呼んでいる。

障害者についても同じことが言えると思う。障害者も必ずしも労働にかかわらない形で働く、あるいは生きるという生き方が、本格的に表面に出てくる。さらには、制度化せざるをえないようになってくるだろう。

近時、国際化、情報化、高齢化の中で、現在の経済社会全体は、高齢者や障害者を商品の売りこみの対象として市場に取りこんでいくという流れが怒涛の勢いで強まっており、その

典型が、公的介護保険である。公的介護保険という財政的なコントロールを通じて福祉産業に対して、大量の商品需要を作り出していくということが目指されていると思う。その中に障害者も高齢者も取りこまれていく。そのように動いていく経済構造の中で、障害者は労働者として相変わらず働いていくのかということが、実は問題になると私は考えている。

このような時代の雰囲気も背景にしながら、1990年代に入って以降成立した、新しいいくつかの障害に関係する法律を一覧しただけでも新しい時代の流れと政策動向を理解することができる。

この政策動向の中核をなしているのが、障害者基本法（心身障害者対策基本法の改正、1993年）であるが、福祉用具の研究開発及び普及の促進に関する法律：いわゆる福祉用具法（1993年）、身体障害者の利便の増進に資する通信放送身体障害者利用円滑化事業の推進に関する法律：いわゆる通信放送障害者法（1993年）、高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律：いわゆるハートビル法（1994年）、精神保健法を改正した精神保健及び精神障害者福祉に関する法律：いわゆる精神保健福祉法（1995年）などが続々と登場し、地域で暮らす方法を政策も多角的に模索している様子をうかがうことができる。

このようにして、障害者福祉の思想と理念をふくらませていく基盤の整備が行われるとともに、交通権、情報へのアクセス権など多様な人権論が展開された。ADA法の成立も、このような流れに大きなインパクトを与えていった。

これを受けて、日本の障害者雇用政策も転換することとなり、1960年に制定された身体障害者雇用促進法（雇用率を定めるも強制力のないものであった）を、1987年には法律を大改正したわけだが、その対象範囲を拡大し、明確に職業リハビリテーションという理念とそれに向けた政策をうちだすこととなった（障害者の雇用の促進等に関する法律に名称変更、以下「障害者雇用促進法」という）。このとき「身体」という言葉は法律の名称から削除されることとなった。1992年に、わが国も「職業リハビリテーション条約」を批准したわけであるが、それを踏まえてさらに、1992年改正、1997年改正、最近では2002年にも改正が行われている。

さらに、「国連・障害者の十年」（1983－1992）の成果として、心身障害者対策基本法（1970年制定）を、1993年に障害者基本法として改正し、下記のような職業生活の保障に関する、心身障害者対策基本法のと看よりも、より積極的な規定が挿入されることとなった。

＊障害者基本法（1993年）

第14条（職業指導等） 国及び地方公共団体は、障害者がその能力に応じて適当な職業に従事することができるようにするため、その障害の種別、程度等に配慮した職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。

2 国及び地方公共団体は、障害者に適した職種及び職域に関する調査研究を促進しなければならない。

第15条（雇用の促進等） 国及び地方公共団体は、障害者の雇を促進するため、障害者に適した職種又は職域について障害者の優先雇用の施策を講じなければならない。

2 事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇に關し、その有する能力を正當に評価し、適当な雇の場を与えるととも適正な雇管理を行うことによりその雇の安定を図るよう努めなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者を雇する事業主に対して、障害者の雇のための経済的負担を軽減し、もつてその雇の促進及び継続を図るため、障害者が雇されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

ここでは、第2項が、「事業主は、社会連帯の理念に基づき」雇上の努力をしなければならないとした点を強調しておきたい。企業もまた、社会連帯の重要な主体であることが確認された。また、障害者の雇に關し、「能力を正當に評価」、「適当な雇の場の確保」、「適正な雇管理」を行うことにより、雇の安定を図るよう努めることが、その内容とされている。

なお、障害者基本法は、2004年に改正され、上記の14条は、15条となり、15条は、16条となり、若干の修正が行われている。とりわけ、改正法の15条は、「障害者の職業選択の自由を尊重しつつ」という文言を挿入しており、さらには、3項をおこし、「国及び地方公共団体は、障害者の地域における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない」との規定を追加した。

2 労働市場の階層構造と障害者

(1) 労働市場の構造変化と雇用・就労

時代は大きく変化し障害者の人権の尊重や社会参加が叫ばれるようになっていたにもかかわらず、企業における労働の現場では、後述するような権利侵害の事例も発生していたのである。

むしろ、ノーマライゼーションの掛け声のもと、地域で普通の人々と同じ暮らしをという方向を追求すればするほど、無防備で自分自身を守るべき武器を持たない障害者は搾取の対象となっていくたのである。

実は障害者が働く場を見つけようとするとき、求職活動から始めるわけだが、企業等による求人ニーズがなければ労働者としての障害を持つ人と企業とのマッチングはありえない。このように、求職と求人が出会う場を労働市場といい、これが、實際上単一ではなく階層的構造を持っているのである。

すなわち、日本の高度経済成長の時代（1960年代から70年代にかけて）に次第に形成されてきた、次のような日本的雇用の特徴とのかかわりの中で、障害者の労働も位置づけられていたのである。それは、大企業における閉鎖的な労働市場と中小零細企業における流動性ある労働市場である。

大企業では、定年までの終身雇用、年齢や勤続とともに上昇する賃金、企業別に正社員のみによって組織される会社内労働組合、健康保険組合や厚生年金基金を持つ企業内の福利厚生によって特徴づけられる。

これに対し、中小零細企業では、一生涯の雇用は必ずしも保障されず、賃金が右肩上がりに上昇することもルール化されず、労働組合のあるところは少なく、福利厚生施設があったとしても、小さな事業所になればなるほど、健康保険・厚生年金の加入手続きはとられておらず、国民健康保険・国民年金に自身で加入せざるをえないところも多数存在した。

賃金に関しても大企業とでは明らかに格差があり、とりわけ、パートタイマー、アルバイトの低賃金労働に依存しつつ、それらが、日本の産業構造全体を支えるという仕組みができあがっていたと言える。

このような労働市場の構造は必ずしも明確に二分化して存在したわけではなく、多重の構造を持っていたというほうが適切かもしれないが、ここでは、障害者の雇用もまた、このような階層性に規定されざるをえなかったのだという点を指摘しておきたい。別の言い方をすれば、大企業に雇用される障害者は、終身雇用、企業別労働組合、企業内福利の恩典を受けたかもしれないが、しかし、すべての働く障害者に保障されていたわけではなかったのである。

雇用率制度における納付金システムの適用対象となっている、常用労働者 301 人を超える民間企業に雇われている障害者は全体の中では必ずしも多くはない。さらに、就労する知的障害者の中で、「正規の職員」という立場で働いている者は、就労者の約 2 割程度にすぎない。従来の日本的な雇用モデルの典型（終身雇用・年功賃金）と考えられている雇用関係の適用下にある障害者は、障害者の中でもごく一部であることがわかる。いくつかの統計によれば、多くの障害者が企業社会・産業社会の基幹的部分から疎外されていたと評価することもできるであろう（統計的分析については、小澤・大曾根共編著『障害者福祉論』2005 年、放送大学教育振興会、第 11 章参照）。

しかし、現在の身体障害者福祉法はその目的を次のように規定する。

「この法律は、身体障害者の自立と社会経済活動への参加を促進するため、身体障害者を援助し、及び必要に応じて保護し、もって身体障害者の福祉の増進を図ることを目的とする。」（第 1 条）

日本社会の国際化、情報化、高齢化という全体的な動向のなかで福祉法も拡大し変化してきた。そして、2000 年の社会福祉関係八法の改定、それに続く支援費支給制度の実施の動きのなかで、多くの問題をかかえつつも、在宅で自己の選択によって消費生活を送ること、さらに少しでも働きながら地域社会で暮らしていくという姿が多少は展望されるようになってきている。

そのように動いていく経済構造の中で、障害のある者の立場は非常に厳しい局面に立たされている。たとえば、経済状況・財政状況が逼迫するなかで、どのように働くか、財源調達をするか、効率的に労働するかは障害のある者自身も考えなければならない時代になっている。

(2) 個別性を認めた職業リハビリテーション

この 20 数年間、ノーマライゼーションということが盛んに言われるが、ノーマライゼーションが目指しているところの「ノーマルな社会」とは何か。「普通の社会」へという時の「普通の社会」とは何かというと、現代日本の経済社会の動きの中では、これは明らかに資本主義的な経済体制、市場経済である。

その市場経済の中に、労働者として、リハビリテーションを受けて組みこまれていくことをノーマライゼーションというのか、あるいは消費者として組みこまれていくことをノーマライゼーションというのか。そうだとすれば、新たな日本の資本主義が再生していく、そのための一つの生産要素として、消費要素として、障害者もまた使われていく。本当にそういうノーマライゼーションでよいのかという問題提起を関係者の方にしたい。

労働者として自立していくということを目指す職業リハビリテーション、それは狭過ぎると思う。そういう意味でのノーマライゼーションであるとするれば、それは資本主義的な労働の枠組みの中に組みこまれていくだけであって、今まで起きていた様々な問題、環境問題とか、財産の不正の問題、あるいは政治的な腐敗の問題等々、結局解決しないと思う。

むしろ、企業に雇用され、労働して生きるという、その姿勢そのものを相対化することによって、たとえば、パート労働もあるし派遣労働もあるが、さらに自営業や協同組合の活動を通じて生きるという姿も含めて、あるいは違った形で生きてもかまわない。様々な個性が許されるような形での生き方というものがあっていいし、職業リハビリテーションというものも、そういう懐の広いものであってほしいと願っている。

その時、単に人は個として孤立して生きるのではなくて、人々のつながりの中で、お互いに学び合い、助け合い、働きかけ合いながら生きる協同性を大事にしたい。今後は、労働者としての画一的な職業生活パターンではなくて、様々な働き方を認めるという意味で、個性が強調されると同時に、ともに働くという姿もまたイメージしながら、雇用と福祉の融合の延長線上に、職業リハビリテーションが考えられていくべきではないか。

しかし、個性を認めるということは、差異を承認するということであり、個性の尊重が差別につながるのかの困難な問いにわれわれは直面していることとなる。企業の社会的責任もこのような文脈の中で考えられるべきではないか。

3 人権侵害のケースと障害者をめぐる人権の構造

ここでは、問題提起として、1990年代に障害者を雇用する企業において発生した深刻な事例を二つ紹介しておこう。企業が守らなければならない最低限のルールが何であるかを想起させてくれるからである。

(1) 障害者の権利侵害事例

a アカス紙器事件・水戸地方裁判所（2004年3月31日判決）

1) 事件の概要

本件は、水戸市所在の旧商号・有限会社アカス紙器（現商号・有限会社クリーン水戸、以下「アカス紙器」という）の従業員であった原告ら A, B, C 3人が、当時同社の代表取締役ないし取締役であった被告 Z（以下「被告」という）が、原告らに対し身体的、性的、精神的虐待を行い、また、被告は同社の代表取締役ないし取締役として従業員らの安全かつ平穏な労働環境及び生活環境を確保すべき義務があるのに、原告らに対し、身体的、性的、精神的虐待を行って上記義務を怠った等と主張して、不法行為を理由に、慰謝料の請求をした事案である。

2) 被告について

被告 Z は、1947 年生まれであり、90 年 10 月 1 日にアカス紙器を設立後、同社の代表取締役であった者である。

同社は、1990 年 10 月 1 日に設立されたダンボール紙製容器その他包装用各種紙器の製造加工業務等を行う有限会社である。同社は、1996 年 4 月 3 日、有限会社水戸パッケージに、97 年 5 月 20 日、有限会社クリーン水戸に商号変更した。

アカス紙器は当初は家内労働的にダンボール容器製造業を行っていたが、1990 年に有限会社となった。当初、アカス紙器の従業員は健常者のみであったが、被告 Z は知り合いの者から障害をもつ子どもを一緒に働かせて欲しいと頼まれたことから、障害者を雇用するようになった。1985 年ころには精神病院から精神障害者が院外作業として通うようになり、87 年ころには養護学校の生徒が現場実習として通うようになり、同校を卒業した者がアカス紙器にそのまま就職する等して、知的障害者の従業員が徐々に増加していった。

従業員らの親たちから住み込みで働かせて欲しいとの要望が出てきたことから、被告は、1985 年ころ、工場の 2 階に従業員寮を増設し、91 年ころ、男女別の寮に改良した。被告は、

1993年ころ、工場の西側にあった被告の両親と息子が居住していた家屋と被告が一人で居住していた家屋（旧自宅）を取り壊し、その跡地に94年5月ころ、新寮を建設した。

1992年ころ、従業員は30名ほどおり、そのうち、27、8名が知的障害者であった。新寮を建設したときは40名ほどの従業員がいた。

3) 原告らについて

ア. 原告 A（以下「原告 A」という。）の経歴について

原告 A は、1964 年生まれの女性であり、養護学校を卒業後、甲社などで就労し、1990 年 26 歳でアカス紙器に入社した。

原告 A は、当初自宅から通勤していたが、入社後約 1 年後の 1991 年末ころ、アカス紙器敷地内の寮（以下「旧寮」という。）に入寮し、94 年 5 月に新しい寮（以下「新寮」という。）が建設された後も引き続いて新寮に入寮し、96 年 2 月 26 日にアカス紙器を退社した。

イ. 原告 B（以下「原告 B」という。）の経歴について

原告 B は、1972 年生まれの女性であり、91 年 3 月に養護学校高等部を卒業後、乙株式会社に就職し、92 年 9 月ころまで勤務した。

その後、1993 年 11 月 24 日、21 歳でアカス紙器に入社し、当初自宅から通勤していたが、94 年 5 月、新寮が完成した際、被告の指示により新寮に入寮し、96 年 2 月 25 日まで同寮において生活し、翌 26 日にアカス紙器を退社した。

ウ. 原告 C（以下「原告 C」という。）の経歴について

原告 C は、1972 年生まれの女性であり、91 年 3 月に養護学校高等部を卒業し、同年 4 月に丙社に入社したが、給料が全く支払われなかったため約 3 か月で退社した。

その後、1991 年 6 月 10 日、18 歳でアカス紙器に入社し、当初は自宅から通勤していたが、92 年 12 月に旧寮に入寮し、94 年 5 月から 96 年 2 月 25 日まで引き続き新寮で生活し、翌 26 日にアカス紙器を退社した。

4) 争点と判断

ア. 被告 Z は、原告らを含めたアカス紙器の従業員らに対し、身体的、性的、精神的虐待を行い、また、同社の代表取締役ないし取締役としての従業員らの安全かつ平穏な労働環境および生活環境を確保すべき義務を怠ったか否かが争点となり、裁判所はこれを肯定した。

イ．原告らが被った損害額は一人 500 万円、合計 1,500 万円とされた。

ウ．ちなみに、アカス紙器社長の詐欺、障害、暴行などの刑事被告事件について、水戸地方裁判所は 1997 年 3 月、有罪の判決を出している。

b サン・グループ事件 大津地方裁判所判決（2003 年 3 月 24 日）

1) 事件の概要

第二の事案は、雇用する知的障害者に対する虐待（死者も発生）、賃金未払い、障害年金横領等民間事業者の違法行為とこれに対する県と国の不作為違法責任が問われたケースであり、原告 18 名（女性 16 名と死亡した男性の遺族 2 名）による訴訟である。判決は事業者に 2 億 7,800 万円余の賠償を命じ、そのうち県に 3,900 万円余、国に 1 億円余を事業者と連帯して支払うよう命じた。（国、滋賀県とも控訴せず、国家賠償は確定）

本件は、知的障害者である原告らが、その勤務していた工場の雇用主（会社設立後はその経営者）から暴力行為等を受け、適正な賃金が支払われないなどの劣悪な労働条件等のもとにおかれ、障害基礎年金を横領されるなどしたことについて、当該雇用主に対し、不法行為に基づく損害賠償を請求するとともに、知的障害者更生施設や福祉事務所等には必要な調査等を行わなかった違法があると主張して、被告滋賀県に対し、また、労働基準監督署や公共職業安定所にも必要な指導等を行わなかった違法があると主張して、被告の国に対し、それぞれ国家賠償法に基づく損害賠償を請求した事案である。

2) 基礎となる事実

ア．当事者

① 原告ら X について

この事件の被害者は、いずれも知的障害を有する者であり、被告 W が経営する肩パッド製造会社であるサン・グループ（法人設立後は株式会社サン・グループ）の従業員であった者である。原告らの中には、この事件の経過で 1990 年 2 月 26 日に死亡した Y 男の父と母を含んでいる。

② 被告 W について

被告 W は、1946 年生まれの男性であり、高校卒業後民間会社に勤務したりした後、81 年ころ、滋賀県にある工場の一角で「サン・グループ」の屋号で、企業の下請けとして肩パッドの製造・加工業を始め、自宅の一部を改造し、ここでも一部作業を行っていたが、86 年ころには、この工場を出て、新たに工場を新設し、そこで株式会社 U

の下請けとして事業を継続した。なお、被告 W は、1987 年 4 月には、株式会社サン・グループを設立して（以下、法人化の前後を問わず「サン・グループ」という。）代表取締役就任した。

③ 事件の特徴

サン・グループでは、開業当初から身体障害者や知的障害者を従業員として雇用しており、上記工場を新設したころには、従業員の約七割が知的障害者であった。被告 W は、1982 年 2 月ころ、M 市に「M 寮」を設置し（1983 年に増築）、86 年 9 月ころには N 町に「N 寮」を設置して、障害者である従業員のほとんどを入寮させていた。判決では、次のような行為を認定している。

- ・殴打、素足での歩行の強制、暴言、逃亡を図ったものをつれもどしてワイヤーで縛るなどの暴力行為をおこなった。
- ・長時間労働、賃金未払い、十分な食事を寮において提供しないことなど劣悪な就労条件のもとで働らかせた。
- ・知的障害と精神障害をもつ Y 男に対する暴力により彼を死亡させた。
- ・原告らが、サン・グループに就職した際に、年金が振り込まれる口座の通帳・印鑑などを預かり、これを横領した。

なお、被告 W は、1996 年 5 月 15 日、サン・グループ従業員の障害基礎年金を横領したとして逮捕されて後に横領罪等で起訴され、サン・グループは事実上倒産した。この刑事事件においても有罪となっている（滋賀地方裁判所 1997 年 1 月判決）。

(2) 労働市場の構造と障害者の雇用・就労の現状

アカス紙器事件は 1994 年から 96 年にかけて生じたものであり、サン・グループ事件は 1990 年代前半に起きていた。

つまり、2 節で述べたように、時代は大きく変化し障害者の人権の尊重や社会参加が叫ばれるようになっていたにもかかわらず、企業における労働の現場ではこのような事例も発生していたのである。

むしろ、ノーマライゼーションの掛け声のもと、地域で普通の人々と同じ暮らしをという方向を追求すればするほど、無防備で自分自身を守るべき武器をもたない障害者は搾取の対象となっていくたのである。

このような事例は特殊な小零細企業における例外的な出来事と受け止められるかもしれない。しかし、多くの事業所が善意であることを承知しつつも、小零細企業の職場で働く障害者がむしろ多いことをここでも確認しておかなければならない。

これらの事件が発生した当時のデータを総合的に考察してみると、日本的な雇用モデルの典型（終身雇用・年功賃金）と考えられている雇用関係の適用下にある障害者は、障害者の中でもごく一部であったのである。

(3) 人権の構造と人権侵害のケース

a 近代社会における「障害」の認識

まず、近代社会における『障害』概念について論じておこう。ここでは、『障害』概念が、どの時代にも通じる一般的な用語法ではなく、近代社会特有の固有性をもった言葉であることを最初に確認しておきたい。

歴史的には、絶対主義国家、そして資本主義国家の出現によって、植民地争奪戦が世界を充満していたとき、さらに最終的には 20 世紀の両大戦にいきつくことによって、戦争で負傷し障害をもって帰還してくる傷病兵、退役軍人たちの社会復帰、そのための医療、教育、職業訓練、職業紹介、所得の保障などが課題となっていたのである。

一方で、産業社会の進展は、ベルトコンベア方式の生産工程をもつ工場で生み出される商品が大量生産・大量消費される時代に入っており、規格品の商品の存在によって人々は安く簡便に便利なものを手に入れることができるようになったのである。住宅や公共建築物にしても、交通機関にしても、平均的な人間像を前提にして設計がなされ、効率よく生産性の高い産業社会が形成されていったといえる。

しかし、戦争で傷病をおった者、危険有害な企業活動における労働災害被災者、高度交通機関の発達による交通事故被害者の増加、医療事故による被害者、薬害被害者、さらには、過労により精神的な困難にあう者（中高年の自殺・自殺未遂が増加していることは周知のとおり）、過剰な消費によって健康を害する者（アルコール依存症者が典型）、環境問題からくる被害（水俣病など）者など、枚挙にいとまがないが、近代資本主義社会の展開とともに問題となってきた障害が、ここで議論しようとする障害のかなりの部分を占めているということは認識しておく必要がある。

さらには、近代国家が衛生的で秩序ある産業社会を形成するために、労働力として機能しないとみられる人間や経済社会の合理的秩序を理解し行動することができないとみなした者（つまり、近代社会の規格に合わない者）を社会から排除する装置をあえて作り上げてきたことも認めなければならない。

また一方で、障害があっても、労働者として、かつ消費者として機能しうるのであれば、多少の教育・訓練によって、国家・産業社会はこれを受け入れ、効率と競争の経済活動のなかに「障害者」を位置づけることも忘れてはいなかった。

企業の社会的責任とは、産業社会が生み出すさまざまなこのような消費者問題や労働・雇用問題を個別の企業に還元して、それぞれの事業体では何ができるのかを問うものでもあり、障害者雇用は、社会連帯概念との関係で大事な要素なのである。

b 障害者からみた人権の構造

近代市民社会は、この社会を構成するすべての人間に自由、平等、そして市民としての基本的人権を認め、そのことを前提として国家を形成し、国家に個人の人権を守りまた実現する役割を託したのである。

このことは、障害のあるなしにかかわらないことであるはずであり、「障害者」という人間類型をあらかじめ設定し、人権があるとかないとかの議論をすること自体が論理的に矛盾しているわけである。

しかし、近代社会が基本的に資本主義経済体制という経済・社会の構造を選択したとき、経済的合理性、効率性という経済の基本原則（したがって企業の論理）と近代の人権思想や理念が衝突せざるを得ない場面がでてくるのは必然であり、現代のわれわれの社会が構造的にかかえる矛盾であると言わざるをえない。

ここでは、代表的な人権の類型に応じて、若干のコメントを加えていこう。

今回は日本国憲法の規定を拠り所にしながら考察していくこととするが、条文の引用は最小限にとどめたい。

1) 自由権

一般に自由権と呼ばれるのは、『奴隷的拘束及び苦役からの自由』『思想及び良心の自由』

『信教の自由』『表現の自由』『居住移転・職業選択の自由』『学問の自由』などが典型であり、経済的権利の代表として『財産権』もある。また『拷問・残虐な刑罰の禁止』など刑事手続きの保障に関する一連の人権規定もある。

これらの位置づけや体系化に関してここで詳しく述べているゆとりはないが、自由権は古典的な人権であるにもかかわらず、従来、障害者の福祉や雇用では、あまり強調されなかった人権で、障害者の自立に向けた運動が始まったときによく思い出された人権といってもよいだろう。

これまで、一般的には、自由権の保障は国家と個人の関係において、国家が、個人の精神的、経済的、身体的自由に介入すべきではなく、個人の自由な活動を認めることが、社会を活性化し、豊かになる道であると考えられてきたように思う。これらの人権が他者によって侵害されるときのみ警察などのかかわりによって個人を保護すべきであるとされてきた（池田真朗ほか著『法の世界へ』2005年、有斐閣、第4章参照）。

しかし、自由権のどの類型を取り上げてみても、これまで障害のある者に実質的な自由権が保障されてきたと考える当事者は少ないだろう。施設への収容という一点を見ただけでもそのことは明らかである。拘束や苦役からの自由、居住・移転の自由・財産を管理する自由などどれをとっても福祉施設のなかでこれらが保障されていたと断言することは難しいだろう。

このことは、実は自由権の性格を国家からの自由と捉えていた従来法律学の問題性にも原因がある。家族による扶養の範囲内であるかぎり、それは国家の介入すべき事項ではないと考えられた。また、福祉施設内の処遇として行われるのであれば専門家の裁量の範囲であり国家の介入すべき事項でもないと考えられた。

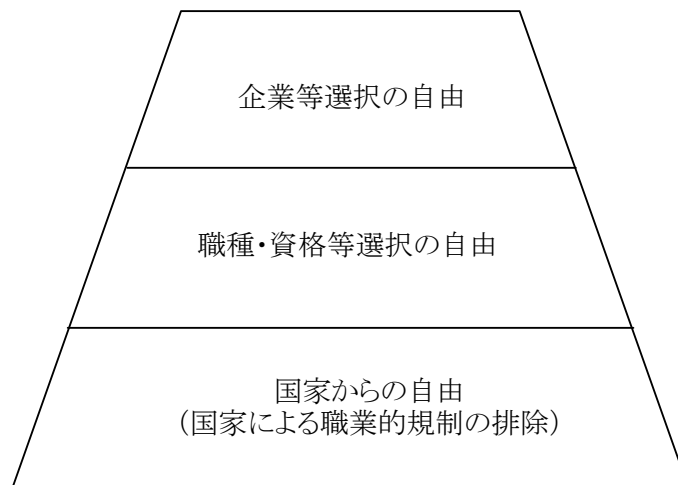
しかし、このような通説は、社会福祉の実践を行ってきたものからするとはなはだ現実ばなれしている。家族など共同体からの自由、福祉施設からの自由ということが自由権という人権によって根拠づけられなければならない時代になっている。

それと同時に、企業との関係でも、職業を選択する自由が保障されているのかということも再検討しなければならない。図1にもあるように、職業を選択する自由という言葉と企業活動の自由はきわめてシビアな緊張関係にあるのである。

ちなみに、2004年の障害者基本法改正にて、「職業選択の自由」という言葉が挿入された

ことを想起されたい。

図1 職業選択の自由の構造



2) 平等権

日本国憲法上、平等権は、次のように規定されている。

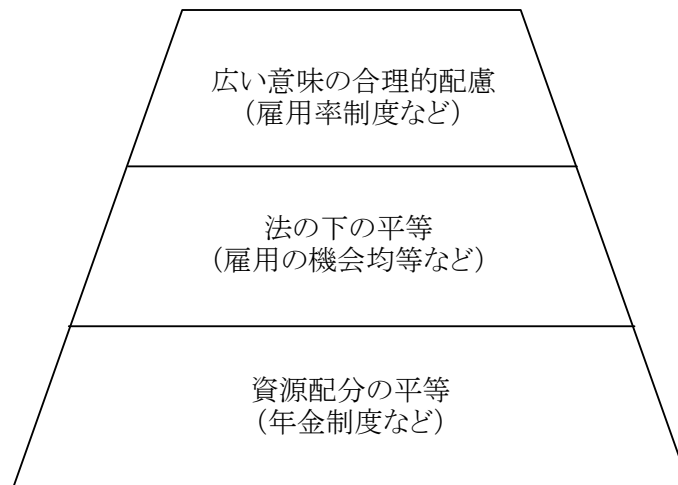
第14条1項 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的、又は社会的関係において、差別されない。

さて、国際障害者年（1981年）のスローガンでしばしば語られた「完全参加と平等」という言葉のなかの平等に対する権利というのはどのような意味をもっているのでしょうか。

憲法は「障害」による差別を禁止するとは言っていないが、現代的な解釈としては「社会的身分」を広くとらえ、差別の理由としての障害を憲法理念から導き出してくることは可能であろうがそれは通説とはなっていない。

また、憲法は「法の下に平等」をうたっているが、男女雇用機会均等法のような機会均等の根拠としては、十分活用できる条文であるが、法の内容そのものの平等性については触れていないように読める。しかし、障害年金制度・特別児童扶養手当制度などによって、実質的な所得配分の平等性を確保することは現行制度上すでに行われており、後述する生存権規定による根拠とだきあわせることによって、資源の再配分の実質的な平等の根拠を導き出すことは可能であろう。

図2 平等権の構造



さらに、障害者のための雇用率制度は、障害者を労働市場のなかで、いわば特別扱いするものであり、平等原則とは反対の方向を向いているとの評価もないではない。しかし、職業に就くことが困難な障害者について、社会全体が雇用への配慮をすることの合意が形成されている限り、これもまた実質的な雇用の平等を実現するための広い意味での合理的な配慮として許容されるものであろう（平野仁彦ほか著『法哲学』2002年、有斐閣、第4章参照）。

企業が、雇用率制度を受忍しなければならない根拠を見出すのは簡単な事ではないのである。

3) 社会権

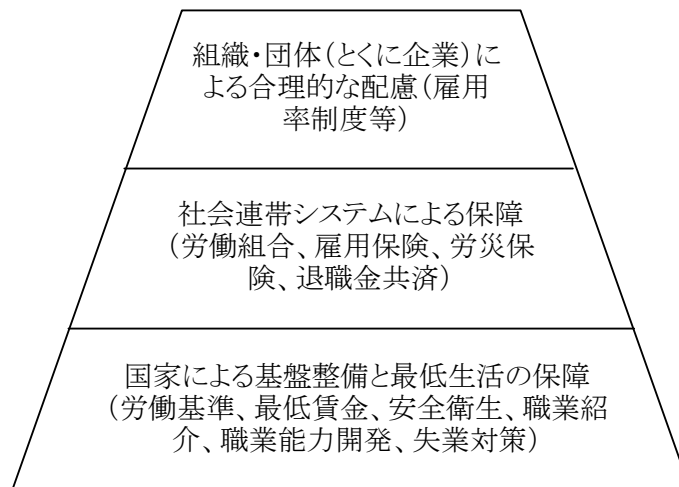
20世紀に入って登場してきた現代的な人権である。

日本国憲法上は、『生存権』『教育権』『労働権』『勤労者の団結権等』が規定されている。

ここでは、労働権に焦点をあてて説明をしておこう。1950年前後から、日本国憲法の第27条は、労働者の生活を守る権利として重要な役割を果たしてきた。これを基礎に労働基準法など最低保障のためのシステムが制定されていることは一般に認められている。

さらに、労働組合、企業内福祉、産業衛生の向上・増進などが企業に課される責務とされており、これによって、労働法制が構築されていることも疑いない（池田真朗ほか著『法の世界へ』2005年、有斐閣、第3章参照）。

図3 労働権の構造



4) 人格権～職業に関する自己決定権を中心に～

最近の学説では、憲法第13条(一般に幸福追求権と呼ばれる)を根拠に、プライバシーの権利などを含め人格権の存在を主張するものが増えており、判例・学説上も次第に定着しつつある(概念規定、権利保障の範囲については、新しい人権でもあるため、さまざまな見解がある)と言ってよい(池田真朗ほか著『法の世界へ』2005年、有斐閣、第7章参照)。

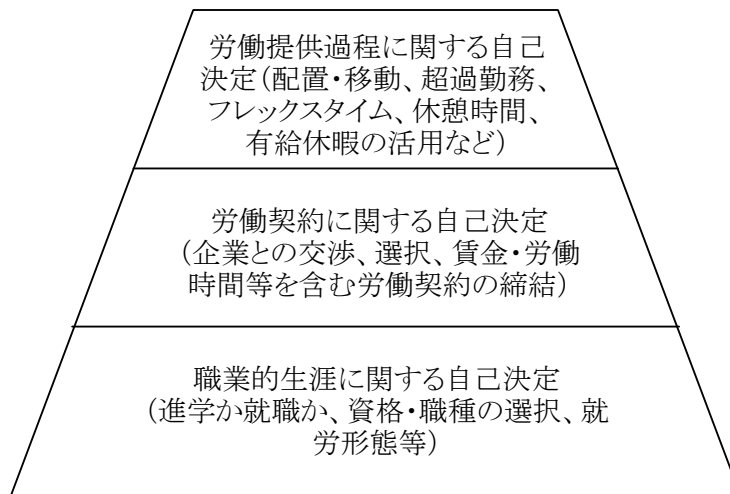
とりわけ、自己決定に関する議論がこの20数年間おこなわれてきて、障害のある者の自己決定権も重要な人権としてさまざまな場面で語られるようになった。この自己決定に関する権利も、人格権によって基礎づけられることが多い。

ここでは、自己決定にもいくつかのレベルがあり、そのどの部分を論ずるかによって大きな違いが出てくることを指摘しておきたい。

図4の最下部に位置する職業的生涯に関する自己決定と障害者雇用との間には厳しい緊張関係がある。たとえば、福祉施設に一生入所し続けるか、企業への道を目指すかの問題を自己決定しろと言われても実は厳しい問題である。

第二段階の労働契約に関する自己決定についても、従来、家族および福祉事務所や福祉施設、企業は障害者の人生を実質的に支配する力をもっていたのであり、そのことへの反省からも、ノーマライゼーションや自立生活運動が起こされ、制度上も『自立』概念が登場してくるようになったのである。

図4 職業に関する自己決定権



さらに、第三段階の労働提供過程における自己決定についても、同様のことが言える。個々の事業主との関係で、どのように、いつ労働を提供するかを本人自身が選択することが当然であるとの考え方は企業内秩序の中では、経営者の労働指揮権とのからみで、やはり単線的に解決できる問題ではない。

5) 人権の構造

以上が、人権の図式化した整理であるが、いずれにしても、生存権思想や労働権思想のみによって、障害者雇用の現実を割り切ることはできないし、平等権の主張のみで、すべての問題が解決するわけではない。言い換えれば、差別禁止や機会均等のみを、障害者雇用の原理と硬直的に考えることも適当ではない。

これからは、一般的に「人権」を語るのではなく、上記に掲げたような多様な人権目録の組み合わせのなかから、目的にふさわしい理論的根拠を探し、議論を練り上げ、バランスの取れた、社会全体の合意を得やすい思想と理念を構築することが必要なのである。

また労働市場の差別的構造とそこにおける障害者の雇用・就労の悲惨な現状は、アカス紙器事件が明るみに出て（1994年から96年にかけて生じたもの）、われわれを驚愕させたのであり、サン・グループ事件は1990年代前半に起きていて、搾取という言葉がこの現代においても使わざるをえないことを改めて認識させた。

つまり、時代は大きく変化し、ノーマライゼーションの理念、障害者の人権の尊重や自立と社会参加が叫ばれるようになっていたにもかかわらず、福祉施設内部での拘束や虐待事件

は頻発しており、企業における労働の現場での悲惨な事例も発生していたのである。

むしろ、ノーマライゼーションの掛け声のもと、地域で普通の人々と同じ暮らしをという方向を追求すればするほど、無防備で自分自身を守るべき武器をもたない障害者は搾取の対象となっていくのである。

4 障害者雇用に対する企業の社会的責任～法律論からみて～

(1) 雇用の一般準則

生活の多くの側面が、良かれ悪しかれ契約によって仕切られ、「自立」の名の下に自己責任が強調される時代になったのであって、障害者福祉・障害者雇用もその例外ではないのである。福祉契約においてサービスを提供するのも、現在成長しつつある業界としての福祉産業・生活支援産業である可能性が極めて高くなってきた。この産業は、日常生活の支援だけでなく、福祉用具の提供、住宅の提供、職業能力開発事業、職業紹介の業務、ジョブコーチや社会保険の業務も含めてトータルなサービスを事業化、商品化することを目指しているであろう（大曾根寛著『成年後見と社会福祉法制』2000年、法律文化社、参照）。

医療がすでに産業化していて、様々な問題が生じているが、福祉もこれから同様の問題が起きてくる可能性がある。経済と福祉が密接に絡んでいくというよりも、むしろ福祉が経済にビルトインされていく状況においては、ノーマライズされていくということは、つまり自らを労働力商品の「売手」として、あるいは企業を作る一般商品の「買手」として、すなわち「商品交換」の主体として取り込まれていくことを意味する。

これと同様に、障害者が労働契約に入る場合にも、現代経済にビルトインされていくことを意味するのであって、契約の市民法における一般原則が適用されなければならないことを、まず確認しておこう。

先ほどから述べているような現代の環境では、場合によっては、労働契約にからんでも、詐欺、横領、背任、虐待、搾取などの権利侵害にも遭いかねないのである。このような刑事法に触れるような事業者の行為は、あってはならないことであるが、ベーシックなコンプライアンスとして押さえておく必要がある。障害があるがゆえに、このような市民としての権利も守られないという事態は近代社会の名に悖るものであり近代的市民との関係では明らかな差別行為といわざるをえない。

さらに、労働契約であれば、労働基準法その他の労働関係法規が遵守されなければならないが、労働市場の構造的な変動の中で、派遣労働法、短時間労働法などとの関係についても注意が払われなければならない。一般の労働者には、これらの法律を守りながら、障害者については別異に扱うというのであれば、これもまた、「法の下での平等」に反するとのそしりを免れない。

(2) 機会均等と障害者雇用

問題は、採用における障害ゆえの差別は法律的にどう評価されるのか、障害があるということは解雇における正当事由として認められるか、賃金に格差はないか、配置転換、昇進・昇格、教育訓練などにおいて障害を理由とした差別が行われていないかなど、男女雇用機会均等法において議論されているような論点が多数ありうる。

しかし、男女雇用機会均等法は同一価値の労働に対する機会の均等化をめざしているのであって、労働能力が異なる場合の差別に関して基本的に触れてはいない。障害者においても、同一価値の労働力を有する者を理由なく差別せず、均等に扱うようにという論点を立てることは可能である。

だが、労働契約も契約である以上、取引であり、労働者の能力との関係で、契約を締結するかどうか、どのような職務へ配置するか、賃金をいくら支払うかという問題について、能力評価を前提にしたからといって、直ちに差別というわけにはいかないであろう。その意味では、アメリカの ADA 法も、この論点を乗り越えたとはいえないであろう。

しかしながら、このような近代経済の論理と事情にもかかわらず、産業社会に対し、障害者の雇用を求めていく論理と倫理が必要なのであって、そのためにこそ、障害者基本法をはじめとする関係立法があり、企業への社会連帯責任としての障害者雇用の積極化と不合理な差別を禁止することを要請していくこととなるのであろう。

そのためには、福祉基礎構造改革関連立法（2000年6月）のなかで語られた、自立と社会参加を保障するという理念が、社会を構成する企業にも適用されており、障害のある者の日常生活、消費生活、職業生活、社会生活を確保し、「個人の尊厳」（2000年6月成立の社会福祉法に明記された）理念を実現していくための、企業社会の転換が求められていると表現することもできよう。

(3) 将来への提言

繰り返し述べたことから明らかなように、現代の経済システムを前提とする限り、雇用政策と福祉政策の本質的差異が解消してしまうことはありえない。しかし、それぞれが、独自性を主張しつつも、融合したり、補足したり、場合によっては競合したりという関係が、今後も続いていくことになるだろう。

最後に、この両者の関係を見る際に焦点となりうる 2 つの概念を示しつつ、政策課題を提示することとしよう。

第 1 は、「労働者」概念にかかわる。前述のように、障害者の就労形態は実に多様である。別言すれば、企業に雇用され、一生の間、同一会社に働き続ける障害者は、むしろ少数派であろう。パートタイマーあり、在宅勤務あり、自営業あり、福祉的就労あり、必ずしも企業組織に拘束されていない。障害者は、家族からの自立、施設からの自立ばかりでなく、企業からの自立をも志向していることがあるのである。

雇用政策にしる福祉政策にしる、政策目的は、企業に雇用される賃金労働者の創出にあるのか、より広く「職業人」の養成にあるのか。障害者の新たな自立志向を認めるのであれば、職業的自立は、かなり広い意味でとらえられることになり、経営資金の融資なども政策課題にのぼらざるをえないのである。

第 2 は、「施設」の概念と「企業」の概念にかかわる。

現行法上、福祉施設は、原則として社会福祉法人によって設置される。行政から補助金等を受けることとの関連で、行政による強いコントロールの下にある。福祉施設自体が一個の経営体として、市場経済のただ中で活動することはなかなか難しい。むしろ、積極的に市場とかかわる「施設」の存在を認めることによってこそ、入所者を市場経済と取り組める人材に育てることができるのである。

また、「企業」の中にも、「重度障害者多数雇用事業所」のように、多くの障害者を雇用し、活用しようとするところもある。あるいは、障害者自身が出資をして会社を設立する例も出始めている。そのとき、企業は、障害者が働くために存在するのであって、株主のために存在するのではないことになる。福祉的・社会的な意味をになう企業の登場である(中村一彦「企業の社会的責任—法学的考察—」1977年、同文館、参照)。政策は、このような事業体を「社会的企業」として認知し助成すべきである。

前記のように考えるとき、経営的・市場的「施設」と福祉的・社会的「企業」は、限りなく接近し続けることとなる。

文献

- 秋山をね, 2003, 『社会責任投資とは何か』 生産性出版
- 足達英一郎、金井司, 2004, 『CSR 経営と SRI—企業の社会的責任とその評価軸』 金融財政事情研究会
- 梅田徹、久本之夫, 2004, 『コンプライアンス経営を強化する 内部通報制度の考え方・作り方』 日本能率協会マネジメントセンター
- 大内伸哉編, 2004, 『コンプライアンスと内部告発』 日本労務研究所
- 小林俊治、百田義治編, 2004, 『社会から信頼される企業—企業倫理の確立に向けて』 中央経済社
- 笹本雄司郎, 2004, 『これならわかる! コンプライアンス』 第一法規
- 佐藤進, 1993, 『調査研究シリーズ 7. EC の社会政策の現状と課題—労働関係・社会保障制度』 全労済協会
- 社団法人くらしのサーチセンター編, 2004, 『CS 活動実例集』 (社) くらしのサーチセンター
- 高巖、辻義信、Davis, S.T., 瀬尾隆史、久保田政一, 2004, 『企業の社会的責任—求められる新たな経営観』 日本規格協会
- 中央青山監査法人編, 2004, 『CSR 実践ガイド—内部統制から報告書作成まで』 中央経済社
- 日本規格協会編, 2004, 『CRS 企業の社会的責任—事例による企業活動性前線』 日本規格協会
- 濱口桂一郎, 2001, 『増補版 EU 労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか?』 日本労働研究機構
- 菱山隆二, 2003, 『コンプライアンス・ブックレット 倫理コンプライアンス—企業繁栄への新しい道—』 経済法令研究会
- 松嶋泰、加藤浩康, 2004, 『わかりやすいコンプライアンス—法律を守る「心」—基礎と実践』 金融財政事情研究会
- Mitchell, NJ, 井関利明監修, 2003, 『社会にやさしい企業』 同友館
- 法律時報, 2004, 特集「企業の社会的責任 (CSR) —企業社会と市民社会の新しい関係—」
『法律時報』 76 巻 12 号 通巻 950 号 日本評論社 (2004 年 11 月)