

障害者雇用の現状と就業支援

『日本労働研究雑誌』編集委員会

障害者は、通常の (normal) 労働者 (健常者) と比べて、労働能力が劣るとみなされることが多く、そのために雇用機会を得ることが容易でないという現状がある。企業が、能力の高い人のほうを求めるのは当然のことだからである。ただ、それでは、障害者はいつまでたっても働き口が見つからない。それでよいんだ、福祉施策の対象としておけばよい、というのも一つの考え方である。しかし、今日、こういう考え方は急速に弱まってきた。今では、障害者の自立や自己決定という観点から、障害者が働くことを通して社会に統合され、経済的にも自立することこそが重要と考えられている。そこには、障害者が「normal」でないのではなく、障害者も健常者もいるという状況こそ「normal」であり、みんなが共生できる社会を作っていかなければならないというノーマライゼーション (normalization) の思想がある。社会の「norm」(規準) にかなっていることが「normal」であるが、現在の「norm」が妥当性を失っているという可能性もある。松井彰彦氏の提言は「ふつう」を疑ってみることの重要性を説いているが、これは「normal」とは何かを問うものといえるであろう。

では、雇用社会において、障害者と健常者の共生を、どのような手段で実現していけばよいのであろうか。比較法的にみると、差別禁止アプローチと雇用率アプローチとがある。日本では、障害者雇用促進法において後者のアプローチを採用しているが、最近では、国連の障害者権利条約に署名したこともあり、差別禁止アプローチによる法制度の整備が求められるようになってきている。

このアプローチの代表例が、アメリカのADA (障害を持つアメリカ人法) である。同法は、企業が、障害者について「合理的便宜 (reasonable accommodation)」があれば職務 (の本質的な機能) の遂行ができるという場合には、障害を理由とした、あるいは、「合理的便宜」を要するというを理由とした差別を禁止する。

理論的には、障害者に「合理的便宜」という優遇措置をとることは、健常者に対する逆差別ではないかという問題がある。「合理的便宜」をアファーマティブ・アクション (affirmative action) の一種とみることも可能かもしれないが、畑井清隆氏は、むしろ「間接差別」の禁止とのアナロジーを指摘する。同氏は「直接差別から派生した間接差別の概念が、合理的便宜供与義務、そして合理的便宜不供与の差別を包摂していく動きは、差別禁止法の基礎にある『形式的機会均等ではなく、個人の状況に応じた実質的機会均等が与えられなければならない』との機会の平等の理念の展開として理解することができよう」と述べる。

以上の差別禁止アプローチと比べると、日本で採用している雇用率制度では、企業が「合理的便宜」を図る誘因はそれほど大きくない。障害者雇用の「量」的な達成が主で、雇用の「質」は十分に考慮に入られていないからである。しかも、その「量」的な達成さえも実現できていない。

「量」的な達成 (法定雇用率の1.8%) のための手法について、経済学的な観点から分析を行った土橋俊寛・尾山大輔論文は、「業種や職種、規模によって各企業の障害者雇用のための受け入れ態勢は異なる」ので、一律雇用率は非効率であるとした上で、現行の雇用納付金・雇用調整金という制度は、「個々の企業の費用構造によって異なる最適雇用率を自発的に選択するインセンティブを与えるツールとして使える」と評価する (問題は、納付金・調整金の水準をどの程度にすべきかであるが、これを確定するための方法として「Vickrey オークション」というメカニズムを使うことを提唱する)。

このようなインセンティブが最もよく現れるのは、特例子会社という仕組みである。これは、子会社に障害者を集めて、その働きやすい職場環境を作ることを可能とすると同時に、親会社に雇用率達成という経済的インセンティブを与えるものである。猪瀬桂二氏の

論文では、知的障害者に関する特例子会社での成功例が紹介されている。

もっとも、猪瀬論文では、特例子会社（さらに、ここで紹介されているC授産施設）の成功の背景に、障害者の働き方についての様々なノウハウがあることも指摘されている（なお、知的障害者については、その就労をプロテクトする経済環境がより重要と指摘されている）。ここには、障害者雇用について、企業によるきめ細かい「便宜」を提供することの重要性がよく示されている。同様のことは、中上英二氏の紹介事例でも克明に描かれている。

このようにみると、工藤正氏が述べるように、障害者雇用を促進するためには、「合理的便宜」を重視する差別禁止法の利点と雇用率制度とのバランスをとること、具体的には、雇用率制度による量的規制と、雇用の質的側面、すなわち障害を配慮した雇用条件・職場環境の調整とのバランスをとることが重要といえるであろう。

このほか、障害者雇用を進める上での重要な問題として、障害の「受容」がある。たとえば、労働者本人が自らの精神障害を認めず、会社からの「便宜」を受け拒否して心身の健康を悪化させた場合（ときには自殺にまで至る）に、企業がどこまで安全（健康）配慮義務違反の責任を問われるかが裁判でも問題となっている。このことは、障害者本人のプライバシーや自己決定の尊重と企業からの「便宜」は緊張関係にあることを示している。

「受容」の問題は、発達障害にもあてはまる。望月葉子氏の論文では、発達障害を抱える子が、学校から職場へと移行していく際の、適切な支援政策の難しさが指摘されている。望月氏は、「周囲の、家族の、そして当事者の心の中にある障害に対する構え（バリア）をフリーにしていくことこそが、喫緊の課題である」と述べる。

ノーマライゼーションという思想が道徳的に望ましいことについては、ほとんどの人が異を唱えないであろう。しかし、世の中にある様々なカテゴリーの「労働弱者」の中で、障害者というカテゴリーに雇用政策上の高いプライオリティが与えられる理由は自明ではない。そもそも、障害者に対するステレオタイプな偏

見は、同じ「労働弱者」であった人種的マイノリティや女性と比べて全く根拠のないものではない。障害者は、定義上、（程度の差はあれ）「能力」が低いからである。障害者の抱える本来的ハンデを乗り越えて雇用を推進するということは、それだけ、企業の「採用の自由」（労働者選択の自由）との緊張関係を高めることになる。

法理論的には、この緊張関係をどのように克服するかが重要な課題であるし、政策面では、具体的にどのような手法で、企業に障害者への「便宜」を提供させるかが重要な課題といえる。アメリカのADAは、「採用の自由」を正面から突破し、「合理的便宜」を實際上強制する仕組みをもつものであるが、それでもなお市場原理と抵触するものではない。たとえば、「合理的便宜」を与えても職務を遂行できない障害者は保護の対象から除かれているし、「合理的便宜」が「過度の負担（undue hardship）」となる場合は実施しなくてもよい。ADAが市場でのプレーヤーになりえない障害者を排除し、企業による「便宜」のコスト面にも配慮しているという点を見逃すことはできない。アメリカでは障害者雇用がそれほど進んでいないことは、このアプローチが万能でないことを示している。

むしろ、日本の成功例から学べるのは、企業が自発的にきめ細やかな「便宜」をとることの重要性である。「社会的責任（CSR）」論や「多様性（diversity）」の議論は、企業が障害者雇用を進める理念的ないし理論的根拠となりうるであろう。さらに、これを進めていく制度的なサポートも必要であろう。工藤氏は、企業による障害者雇用の取組みについて、その「結果（＝実雇用率）だけでなく、その進展過程を社会的にモニタリングできる仕組みをつくることが必要となる」と述べる。

障害を乗り越えて働こうとする障害者の意欲、その意欲を受けとめて、できるだけ働きやすい環境を作ろうとする企業側の姿勢、そのような企業を望ましいと評価する社会の目、これらがうまく作用することが障害者雇用を推進するためのポイントと思われる。この目標に向けて政府はどのような政策を進めていくべきかの模索がいま求められている。

責任編集 大内伸哉・川口大司・小杉礼子
(解題執筆 大内伸哉)