

「障害者雇用の変化と法政策・職場の課題」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2013年障害者雇用促進法改正の主要な改正点の1つである、障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務付けにかかる規定が施行されてから既に1年以上が経過した。また、2018年には、障害者雇用率制度（所収論文では、法定雇用率制度、障害者雇用義務制度ないし障害者雇用納付金制度とも表現されている）に関して、算定基礎の対象に精神障害者を追加する改正の施行も迫っている。本雑誌では2013年改正から程ない時期に、既に障害者の雇用や就労の今後についての検討が行われているが（「障害者の雇用と就労」2014年5月号（646号））、本特集では、差別禁止・合理的配慮の提供義務付けにかかる規定の施行とこれらにかかる指針の策定、法定雇用率制度にかかる精神障害者の追加の施行が迫るなど、2013年改正が実施に移されていっていることを踏まえた上で、改めて、障害者雇用を取り巻く状況の変化を見極め、また、当該変化の下での法政策上及び職場における課題等について検討を行うことを狙いとしている。

まず、眞保智子「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮」は、日本において障害者雇用が急速に進展した2000年代に焦点をあてて、企業が、どのような障害者を、なぜ雇用してきたか、そして、障害者の安定的な就労のためにどのような雇用管理を行ってきたかにつき、特例子会社の具体的事例を検討することを通じて、2000年代に入ってから障害者雇用の変化の状況の見取り図を示すとともに、障害者雇用にかかる職場の今後の課題を挙げている。同論文によれば、障害のある労働者としては身体障害者が最も多いものの、障害者雇用率制度の変化を受ける形で2000年代には知的障害者・精神障害者の就職者数が伸びており、これらの障害者の雇用管理のあり方等が重要な検討対象となっていること、障害者雇用を行う企業の主な動機は、法令遵守（障害者雇用率の達成）・企業の社会的責任を果たすことであるという。障害者雇用にかかる職場の今後の課題として

は、知的障害者・精神障害者の安定的な就労実現に向けた、個人別人事管理手法の普及、相談体制の整備、紛争解決回避体制の整備が重要であると述べている。

次に、石崎由希子「障害者差別禁止・合理的配慮の提供に係る指針と法的課題」は、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に事業主が適切に対応できるよう、改正法の施行に先立って策定された障害者差別禁止指針・合理的配慮指針について、詳細な検討を加えている。同論文は、差別禁止との関係では、指針の下で、既存の基準を用いた能力評価に基づく異別取扱いが許容される範囲は比較的広く認められ、また、障害者雇用義務制度の下での採用面でのメリットの享受が、他方で不利な処遇を正当化する契機を含んでいることを指摘し、障害者雇用義務制度が維持されている中での差別禁止の貫徹は困難または不適切であるとす。また、合理的配慮との関係では、指針が、合理的配慮の手続について詳細に規定しており、事業主と障害者たる労働者、そして場合によっては同じ職場で働く他の労働者をも巻き込んだ対話を促す規範として重要な意義を有していることを指摘するとともに、こうした当事者による自主的な対話の実効的になされる仕組みづくりなどが更なる法的課題であるとしている。

石崎論文が差別禁止について障害者雇用義務制度との関係を念頭に置いて検討しているように、現行の障害者雇用促進法については、障害者雇用義務制度と差別禁止・合理的配慮の提供義務の仕組みが併存していることをどのように位置づけるかの検討が重要である。小西啓文「法定雇用率制度の比較法的考察——ドイツ法を参考として」は法学の観点から、両角良子「障害者雇用に関する法制度の経済分析——企業の意思決定と社会的余剰による検討」は経済学の観点から、この問題について考察を加えている。

小西論文は、ドイツ法における重度障害者にかかる法定雇用率制度との比較を通じて、この問題を論じるものである。同論文によれば、ドイツの重度障害者に

かかる法定雇用率制度の下では、重度障害者の雇用は社会的連帯の仕組みの下で全使用者により一様に担われるべきものとされており、差別禁止による社会の偏見の除去ではなく、社会的な負担の調整という観点から前面に出されているという。日本の法定雇用率制度にかかる特例子会社制度は、同様に、社会的な負担の調整の観点からのものという側面が強く、ドイツ、日本の法定雇用率制度はいずれも社会に「包摂」する観点からは課題があるという。その上で、同論文は、ドイツにおける議論を参考に、法定雇用率制度にかかる手続など、就労生活における障害者の保護及び促進にかかる特別な手続の使用者による違反を差別と認定する形で、法定雇用率制度を差別禁止の観点から再定位すべきことを主張している。

両角論文は、静学モデルと動学モデルを用い、障害者雇用納付金制度、差別禁止、合理的配慮の提供義務という政策介入が労働市場に与える影響を分析する形で、これらの制度が併存している状況について考察している。同論文は、静学モデルにおいては、差別禁止による雇用主の差別から生じる費用の消滅と障害者雇用納付金制度による再分配が大きく、合理的配慮の準固定費用（障害者ごとの仕事場のカスタマイズにかかる、一人あたり費用）が小さい場合には、障害者の賃金率と雇用率は増加することなどが明らかになったとする。その上で同論文は、合理的配慮の初期費用に見合うだけの再分配が障害者雇用納付金制度からなされることが政策上重要であるとともに、合理的配慮の提供にかかわる知識や技術、成功事例を社会で共有し、失敗や無駄から生じる費用を軽減し、ひいては合理的配慮の提供の費用自体を減少させることが重要であると指摘している。

最後の2つの論稿は、法制度・政策から職場へと再び目を転じ、特に、発達障害者・精神障害者の就労にかかる課題や取り組み状況に焦点をあてて検討を加えている。

梅永雄二「発達障害者の就労上の困難性と具体的対策—— ASD 者を中心に」は、成人期の発達障害者の中心を占めているといえる ASD（自閉スペクトラム症・自閉症スペクトラム障害）者に焦点をあてて、就

労上の課題と対応策について論じている。同論文によれば、ASD 者は、高学歴で、機械操作など、仕事そのものについての能力（ハードスキル）の点では長けている者が多いものの、対人関係・コミュニケーションがうまく行えない、すなわち、仕事に直結しないが日常生活能力や対人関係など就労生活に間接的に関連する能力（ソフトスキル）の点で困難を抱えており、こうした ASD 者の特性に合った適切なジョブマッチングや職場での合理的配慮がなされていないこと、職場の同僚や上司に ASD 者の特性が理解されていないことが就労上の課題であるという。このため、ジョブマッチングに関しては、実際の現場で、ソフトスキル上の課題を含めてアセスメントを行うこと、合理的配慮もハードスキルの側面のみならずソフトスキルの側面を含めて行うことが重要であり、また、職場の同僚や上司への理解啓発の支援（短期の職場実習を通じた就労支援）等が重要となるとしている。

田村みつよ＝宮澤史穂「メンタルヘルス不調者の職場復帰支援からみた精神障害者雇用の取組と課題」は、障害者職業総合センター「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」（2016）の一部を紹介している。紹介されている研究によると、メンタルヘルス不調者が職場復帰後安定的に働き続けられるようにするには1年を超える十分な休職可能期間を設けることが必要であるという。また、当該研究は、企業の障害者採用の方針・メンタルヘルス不調者の職場復帰状況に基づき、企業群を分けた上で、各企業群の特徴と、求められる精神障害者の雇用と定着の促進のための取組み例等を提示している。

本特集所収の論稿は、いずれも、合理的配慮の提供義務に関して、あるいは、精神障害者の就労や職場定着に関して、事業主、障害者、職場の同僚等、さらには、支援者など、様々な主体間での対話や情報の共有、ないしは、これを促す取り組みが重要であることを指摘している。本特集がこうした対話や情報の共有の一助となれば幸いである。

責任編集 竹内（奥野）寿・水町勇一郎・坂爪洋美
（解題執筆 竹内（奥野）寿）