

障害者の労働・雇用における合理的配慮・差別禁止の実質化に向けて

日本障害者協議会
常務理事 藤井克徳

はじめに

1. 障害者権利条約（以下、条約）の主要関連条項と障害者の労働支援策
 - 1) 第 1 条（目的）、「障害者」の概念規定
 - 2) 第 2 条（定義）、「差別」「合理的配慮」など
 - 3) 第 3 条 [一般原則、(a)～(h)]
 - 4) 第 5 条 [一般的義務、とくに第 1 項の(a)～(i)]
 - 5) 第 19 条（自立した生活及び地域社会に受け入れられること）
 - 6) 第 27 条（労働及び雇用）
 - 7) 第 28 条（相当な生活水準及び社会的な保証）
 - 8) 第 33 条（国内における実施及び監視）

2. 現状と問題点
 - 1) 現状
 - a, 雇用施策の実態（低い法定雇用率と未達成状態の常態化など）
 - b, 「福祉的就労施策」の実態（低工賃と非流動性など）
 - 2) 問題点
 - a, 雇用施策と「福祉的就労施策」の二元政策体系の固定化（格差拡大のまま）
 - b, 個（障害当事者）へではなく、企業側の立場での雇用促進施策
 - c, 労働法規から完全除外となっている「福祉的就労」施策

3. 問題の背景
 - 1) 縦割り行政の弊害（厚生労働省になった後も統合効果が希薄）
 - 2) 国際潮流の軽視（ILO の関連条約・勧告などの水準からの隔たり）
 - 3) 障害観の不十分さ（障害種別への固執、機能障害と労働障害の非峻別性）
 - 4) 経済界・財界の消極姿勢（国際競争力至上論）
 - 5) 政策形成体制の不備（関連審議会や検討委員会の弱体性）

4. あるべき方向

1) 二元政策体系の解消（二分法モデルから対角線モデルへ、下図を参照）

図1：現行法制にみる障害者の一般就労と福祉的就労の関係図（二分法モデル）

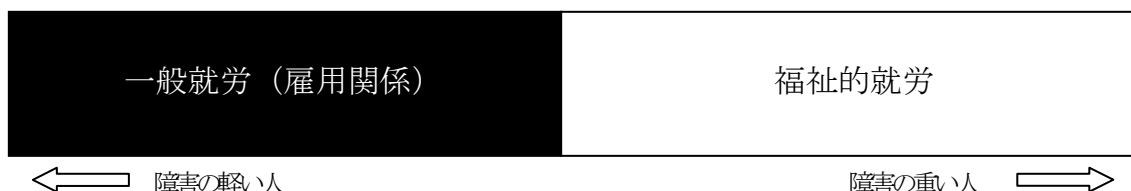
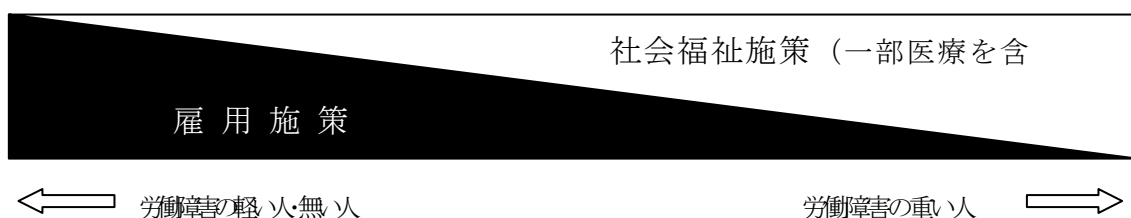


図2：職業生活における雇用と社会福祉の関係図（対角線モデル）



2) 「合理的配慮」の対象者の拡大と主要な要素

a, 対象者

- ・就労ニーズを基本に、原則としてはすべての障害者を対象とすべき

b, 主要な要素

- ・賃金補填（個に対してか、事業所に対してかは要検討）
- ・人的な支援（通勤時を含む）
- ・医療支援にあたっての配慮（障害に関連する医療を受ける際の有給休暇など）
- ・労働補助具の提供
- ・施設設備の改善
- ・その他

5. 条約以外に遵守または参考にすべき国際規範

1) ILO の関連規範

- a, 第 159 号条約（障害者の雇用及び職業リハビリテーションに関する条約、1983 年採択、1992 年批准）
- b, 第 99 号勧告（身体障害者の職業更生に関する勧告、1955 年採択）
- c, 第 168 号勧告（障害者の雇用及び職業リハビリテーションに関する勧告、1983 年採択）
- d, 「ディーセントワークへの障害者の権利」（ILO 作成、2007 年 12 月）

2) EU 指令（雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組を設定する指令、2000 年発効）

3) その他（欧米などの実践事例）

6. 当面の課題

- 1) 条約の批准への備え（批准時の改正点と中長期的な課題とを区分けして）
- 2) 障害者基本法の改正（時期通常国会で改正予定、合理的配慮、差別禁止法制なども焦点）
- 3) 新たな研究・検討体制の確率
- 4) 行政組織のあり方の検討に着手（労働と福祉の連携を含めた総合部署の確立に向けて）

■資料

1. ILO 第 159 号条約全文
2. ILO 第 168 号勧告全文
3. 『保護雇用研究資料～重度障害者の保護雇用をめぐって～』（ゼンコロ:1980 発行）目次