

障害のある人の権利条約批准に向けた雇用・就労法制の課題

- 政府内議論を中心とした検討 -

富山高等専門学校 松原 義弘 (会員番号 002923)

キーワード：障害者・障害者権利条約・合理的配慮

1. 研究目的

周知の通り 2006 年 12 月、国連総会において障害のある人の権利条約(以下、権利条約)が採択され、日本は翌年 9 月に同条約に署名し、批准に向けての国内法整備が求められている。政府内では厚生労働省内にいち早く「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」が設置され 2008 年 4 月から 09 年 4 月までの 11 回に渡り障害者権利条約への対応について議論が重ねられ「中間整理」がまとめられている。その「中間整理」をもとに労働政策審議会障害者雇用分科会では 2010 年 4 月に「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」を出している。また内閣においても 2009 年 12 月に「障がい者制度改革推進本部」が権利条約の締結に必要な国内法整備をはじめとする障害者制度の集中的な改革を行う目的で設置された。同本部の下には「障がい者制度改革推進会議」が置かれ、障害のある当事者、障害者福祉事業従事者、学識経験者等による議論が重ねられた。

本研究では、以上のような権利条約批准に向けた政府内議論、とりわけ議論が進んでいる労働・雇用分野に関する議論の到達点を明らかにし、今後の方向性について検討する。

2. 研究の視点および方法

厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会における議論及びその成果である「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(2010 年 4 月)や、内閣府「障がい者制度改革推進本部」の「障がい者制度改革推進会議」における議論及びその成果である「障害者制度改革のための第二次意見」(2010 年 12 月)を中心に権利条約批准に向けた現在までの議論及び到達点を確認する。その上で批准に向けた方向性や課題について考察する。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会研究倫理方針を遵守して報告を行う。

4. 研究結果

(1) 労働政策審議会障害者雇用分科会「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(2010 年 4 月 27 日)

労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要である。

障害者雇用率制度は権利条約における積極的差別是正措置として引き続き残すべきである。差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、現行の障害者雇用率制度の対象より広範

困なものとするべきである。

職場における合理的配慮の提供を事業主に義務づけるべきである。法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な内容については指針として定めることが適当である。事業主は過度の負担となる場合には合理的配慮の提供義務を負わない。過度の負担については個別に判断する必要がある。

(2) 障がい者制度改革推進会議「障害者制度改革の推進のための第二次意見」(2010年12月17日)

労働施策と福祉施策の一体的展開による労働の権利の保障

労働施策と福祉施策を一体的に展開し、働くことを希望するすべての障害者が合理的配慮及び必要な支援を受けることにより、障害のない人と平等に労働者としての権利が守られ、働く機会が確保されるよう必要な施策を講ずること。

合理的配慮等の提供による雇用及び労働の質の向上

職場において事業所から適切な合理的配慮が行われる必要があり、合理的配慮及び必要な支援として、障害に応じた職場環境と労働条件の整備、ジョブコーチや介助者等の人的支援の配置、コミュニケーション支援等の支援を受けられるようにすること。

雇用義務の対象拡大と職業的困難さに基づく障害程度の認定

精神障害者を含むあらゆる種別の障害者を雇用義務の対象とするべきである。また、障害程度の認定は機能障害ではなく職業的困難さに基づいて行うべきである。

(3) 障害者基本法改正案(2011年4月22日国会提出)

「第19条 国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用を促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」

(4) 考察

特に上記(2)と(3)の関係に着目する。(3)の基本法改正案は(2)の内容を最大限に踏まえて政府において提出することとされていた。しかし(2)の「第二次意見」はその後の会議で各府省から多くの意見を付けられることになった。結果として(3)の障害者基本法改正案は障害のある人の「労働の権利」や「職場における合理的配慮の提供」など(2)で議論された重要な点が盛り込まれない内容になってしまった。権利条約では障害のある人の労働についての権利の実現を保障し及び促進することを締約国に求め、そのためにあらゆる形態の雇用にかかるすべての事項に関し、障害に基づく差別を禁止すること、職場における合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること、積極的差別是正措置を通じて障害者の雇用を促進することなどを求めている。これらの理念は基本法に明記され、さらに個別の法律に具体的に規定される必要があると考える。とくに(1)で検討された内容は今後の障害者雇用促進法改正案などに盛り込まれるべき重要な点が含まれている。(2)の重要な成果の多くが(3)に反映されなかったことが明らかになったが、(1)や(2)の成果は、権利条約批准に向けた今後の関連法改正案に反映されるべきである。