

「合理的配慮」にもとづく新たな障害者雇用政策

立教大学 遠山 真世 (4310)

キーワード：障害者雇用政策 合理的配慮 障害者権利条約

1. 研究目的

本研究は、障害者の雇用や就労にかかわる「合理的配慮」を再検討することにより、「障害」による問題を解決し真の「平等」を実現するための、新たな障害者雇用政策を構想することを目的とする。

障害者権利条約の採択を受けて、日本でも「差別禁止」や「合理的配慮」が再び注目を集めている。条約の批准に向けて、諸外国の差別禁止法や合理的配慮の実施例が紹介され、日本で導入するにあたっての課題が抽出されつつある。一方で従来から、差別禁止法に対しては、重度障害者の問題が取り残されるという批判が示されてきた。差別禁止法と割当雇用制度の両立の仕方も、検討が必要な点としてあげられている。また、日本でも保護雇用制度を広く実施すべき、あるいは福祉的就労を雇用化すべきという主張もある。しかし、差別禁止と他の施策がなぜ両立しうるのか、保護雇用をどの範囲まで実施すべきなのかについては、ほとんど議論されていない。

本研究では障害者の「能力的不利」に着目し、それによる問題を社会的に解決するための理論基盤を検討する。「合理的配慮」を問題解決の範囲や手段を規定する概念として位置づけ、具体的な障害者雇用政策のあり方を提示してみたい。

2. 研究の視点および方法

差別禁止と合理的配慮によって実現される状態は、能力のある人が雇用されるという「機会の平等」である。これに対して、保護雇用等によって障害者に雇用の場を提供するあり方は、能力の有無にかかわらず雇用されるという「結果の平等」である。機会平等のみでは重度障害者の問題は解決されず、一方、完全雇用が崩壊した現代においては、結果平等を実現することは困難といえる。

本研究では、すべての障害者の雇用を実現することは不可能という前提に立ち、障害者の雇用問題をめぐる議論や、諸外国の障害者雇用政策に関する先行研究を再検討する。その上で、障害者の「能力的不利」による問題を過不足なく解決する「平等」のあり方を追求し、新しい政策理念としての「合理的配慮」とそれにもとづく政策を構想する。

3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会が定める「研究倫理指針」を遵守する。本研究では理論的・政策的な検討が中心となるため、先行研究によるところが大きい。先行研究の検討に際して自説と他説とを峻別するとともに、他説を引用する場合は著者名・文献・出版社・引用箇所を明示する。

4. 研究結果

2006年に障害者権利条約が採択されて以降、批准国は、障害者の雇用にかかわる差別禁止や合理的配慮の実施を進めてきた。障害者権利条約では、障害者の働く権利を保障するための特別措置を講じることも求めている。諸外国では、職場の物理的な環境整備や人的支援の配置、勤務時間や休暇に関する配慮、職場の人間関係の調整など、幅広い内容の合理的配慮が提供されるようになってきている。

しかし、差別禁止の原理にもとづけば、合理的配慮を行うことで能力を発揮できる場合にのみ、その障害者を雇用しないことが差別にあたることとなる。逆に言えば、合理的配慮があっても能力が低い場合は、その障害者を雇用しなくても差別にならないのである。各国で提供されている合理的配慮の中には、障害者の能力や生産性が低い状態のまま雇用される場合もある。例えば、勤務時間を短縮する配慮を行ったときは、そうした配慮の必要がない人を雇う場合よりも生産量が少なくなる。このような能力や生産性に直接的にかかわる合理的配慮は、どういった理由で正当化され義務化されるのだろうか。また、能力の低い障害者であっても一定の割合で雇用される割当雇用や、能力の有無によらず雇用を実現しようとする保護雇用は、能力ある者の雇用を実現する差別禁止とは理論的に矛盾する。原理的に異なるこれらの施策は、いかにして両立可能なのだろうか。

これに対して、障害者の「能力的不利」を障害にともなう問題としてとらえれば、従来の直接的・間接的な差別と同様に、能力が低い障害者の雇用からの排除は新たな「差別」として認識される。そこでは、「平等」は「障害による問題が存在しない状態」と定義される。そして「合理的配慮」は、あらゆる差別をなくし平等を実現するための手段として位置づけられる。本研究で提示する「合理的配慮」が実施されれば、従来の「機会平等」を超えて、一定の範囲で能力的不利のある障害者も雇用されることとなる。

さらに本研究では、障害者雇用政策の具体的な内容についても再検討する。障害による問題をすべて解決するためには、能力的不利のある障害者とそうでない人とが、異なる枠組みの中で別々に競争することが必要となる。この形で競争が行われたとき、結果的に、能力的不利のある障害者の就業率とそうでない人の就業率が等しくなる。そしてこのような状態は、差別禁止・割当雇用・保護雇用を統合的に組み合わせることによって実現される。この政策が行われることではじめて、障害者に対する差別が解消されたと言えるのであり、新たな「合理的配慮」が実施されることにより、ようやく真の平等が達成されることになるのである。