

障害のある人の雇用における合理的配慮の保障と課題

－改正障害者雇用促進法を中心とした検討－

○ 富山高等専門学校 松原 義弘 (2923)

〔キーワード〕 障害者雇用、障害者権利条約、合理的配慮

1. 研究目的

国連・障害のある人の権利条約(2006年12月総会採択。以下、権利条約)は、障害のある人を権利の主体と位置づけ、障害を理由とした差別を禁止し、国や事業主などに障害のある人への合理的配慮を義務づけている。日本は2014年1月に権利条約の締約国となり、条約批准のための国内法整備が進められている。その一環として2013年6月に障害者雇用促進法(以下、障雇法)の改正が行われ、事業主に対する雇用の場における障害のある人への差別禁止と合理的配慮の義務付けが盛り込まれた。

以上の背景から、本報告では、障害のある人の権利保障、とりわけ雇用の場における合理的配慮の保障の視点から見た障雇法の評価と課題を検討することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

研究の視点は、権利条約の趣旨・理念から見て障雇法は障害のある人の雇用における権利を保障するものになっているか、という点に置く。

研究の方法としては、まず障雇法の概要、特に事業主・国の義務と障害のある人の権利に関する規定を確認する。次に厚生労働省内に設置された研究会で検討が進められている職場における「合理的配慮の提供についての指針」(以下、指針)についての現在の議論の到達点を確認する。その上で障雇法による合理的配慮の手続、内容、相談体制、権利救済制度に関する課題や、合理的配慮についての事業主と国の義務、障害のある人の権利のあり方について考察と提言を行う。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会研究倫理指針に則り研究を行った。本研究は、法令・文献・公表されている行政資料等に基づいており、個人情報を取り扱っていない。

「障害者」という呼称は、人権の観点からできる限り「障害のある人」という表記を用いた。但し法令、著作等からの引用については原文のまま「障害者」を用いている。

4. 研究結果

改正障雇法やこれまでの判例法理、指針の在り方に関する研究会報告書に基づく事業主と国の義務及び障害のある人の権利を整理すると、主なものは以下のようなものになる(※は改正障雇法により新たに追加されたもの)。

(1) 事業主の義務

法定雇用率以上の人数の障害のある人の雇用、障害のある人の雇用状況の報告、雇用率未達成事業主は障害のある人の雇入れ計画の作成・提出・報告、障害者職業生活相談員・障害者雇用推進者の選任、解雇の届出、障害に応じた安全配慮・雇用管理、障害のある人に対する差別の禁止(※)、合理的配慮の提供(※)、苦情処理機関の設置・運営(※)など。

(2) 国の義務

障害者雇用対策基本方針の策定、職業リハビリテーションの推進、雇用率制度に基づく納付金の徴収及び調整金・報奨金の支給、助成金の支給、職業紹介(求人の開拓・職業指

導・適応訓練・就職後の助言及び指導等)、障害者職業センターの設置、法定雇用率以上の人数の障害のある人の雇用、勧告に従わない事業主の公表、差別禁止に関する指針・合理的配慮に関する指針の策定(※)、都道府県労働局長による紛争の解決の促進・援助と紛争調整委員会による調停(※)、差別禁止及び合理的配慮提供に関する事業主への助言・指導・勧告(※)など。

(3) 障害のある人の権利

①事業主に対する権利

障害に応じた安全配慮・雇用管理を求めること、合理的配慮について希望する措置の申出(※)、合理的配慮の内容について話し合いをすること(※)、合理的配慮措置を講じることとした理由又は過重な負担に当たるとした理由の説明を受けること(※)、障害差別・合理的配慮についての苦情の申出(※)。

②国に対する権利

障害差別・合理的配慮に関する事業主との紛争について援助(都道府県労働局長が事業主に対して助言・指導・勧告)及び調停(紛争調整委員会による)を求めること(※)。

5. 考察

これまで障害のある人は、障雇法による割当雇用制度の反射的利益の客体として雇用されるという立場であった。事業主は、国との関係すなわち公法上の義務として障害のある人の雇用義務を有していた。また、改正された障雇法についても、差別禁止規定と合理的配慮義務には私法的効力はなく、障害のある労働者から事業主へ具体的措置の履行請求はできないとの学説が見られる。

その一方で、改正障雇法により合理的配慮提供の手続きの過程と紛争解決において、障害のある人が一定の権利を保障される可能性がある。指針の在り方に関する研究会報告書では、指針に以下を盛り込むべきとしている。「障害のある人は、希望する合理的配慮の内容について事業主に申し出ること」、「事業主は合理的配慮の内容について障害のある人と話し合いを行うこと」、「事業主は措置について説明をすること」。つまり、障害のある人は事業主に適正な手続の履行を求めることができるようになるのである。さらに、合理的配慮措置の提供(あるいは不提供)について不服の場合は、事業主に「苦情申出」ができ、国へは事業主に対する「助言・指導・勧告」を求めることができるようになるのである(施行は2016年4月。指針は現在検討が進められている。)

これらは、合理的配慮措置の具体的請求権とまでは言えず、障害のある人の雇用における権利保障として十分ではないが、従前の反射的利益の客体という位置づけから見ると制度的には一歩前進したと評価することができる。今後は、上記のような合理的配慮の手続や紛争解決についての実効性をどう確保していくかが課題となる。そのために、事業主の義務の履行をどう担保していくのか(公法上・私法上の効果)、障害のある人の要望が反映されるしくみをどう確保していくのか(事業場内での相談体制や監査体制)、そしてそれらのための国の関与のあり方(事業主に対する規制や補助、障害のある人への支援等)をどう構築していくのか、といったことが具体的な課題として挙げられる。

引用・参考文献

- ・竹中康之「障害者雇用の法的課題－割当雇用制度に焦点を当てて－」修道法学 22-1・2(2000年)
- ・永野仁美「障害者雇用政策の動向と課題」日本労働研究雑誌 No.646(2014年)
- ・富永晃一「改正障害者雇用促進法の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務」論究ジュリスト No.8(2014年)