

月例研究会（2007年9月26日）

日本の障害者雇用政策について —特に重度障害者雇用制度を中心に—

山田 雅穂

日本の障害者雇用政策について、特に重度障害者雇用制度を中心に基本的な政策を概説した。日本の障害者雇用施策の基本は、障害者の雇用の促進等に関する法（障害者雇用促進法）とそれに基づく障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度である。この法の理念は、社会連帯による障害者の雇用であり、1960年の身体障害者雇用促進法が母体となっている。障害者雇用率制度は、事業主にある一定比率以上の障害者の雇用義務を課すことにより、障害者雇用の促進を図る制度である。現在の法定雇用率は、従業員数56人以上の民間企業は1.8%、国と地方公共団体は2.1%である。障害者雇用納付金制度とは、雇用率未達成の常用労働者301人以上の事業主から納付金を徴収し、それを財源として、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に、助成金、報奨金、調整金を支給する制度である。この制度により、障害者雇用を企業間の連帯責任によって図ることが目的である。

以上の他に、障害者雇用対策として障害者差別禁止法などがあるが、欧米諸国を始め、各国において障害者の就業率は一般労働者と比べて低く、特に重度障害者の場合は非重度障害者と比べてさらに低い。

日本における重度障害者の雇用制度としては、福祉的就労と呼ばれるものが機能してきた。福祉的就労とは、生産活動に参加することを目的として行う就労であり、労働法規が適用されないものを言う。ここでは賃金ではなく工賃が

支払われ、法的には労働契約に基づく労働者として認められていない。福祉的就労には授産施設などの法定施設と、小規模作業所などの法外施設とがある。

欧米諸国では、重度障害者の雇用の場として保護雇用制度が制度化されてきた。保護雇用とはILO第99号勧告に基づいた制度で、通常の競争的な雇用に耐えられない重度障害者のための保護的な環境の下での労働法規に基づいた雇用のことである。具体的には保護工場制度や、通勤困難者のための在宅雇用制度を指す。この制度の他に、欧米諸国では障害者差別禁止法における「合理的配慮」(reasonable accommodation)という概念が、障害者雇用において重要な役割を果たしている。合理的配慮とは、人によって個別具体的に異なる障害の特性に合わせた配慮のことで、施設や設備の改善や作業手順の再設計、サポートするスタッフの配置などの人的援助などのことである。この概念は、「社会が障害者に配慮すべく変わらなければならないのであり、障害者本人がバリアのある社会や労働環境に適応しなければならないのではない」という障害の社会モデルの考え方を反映している。

日本においては、重度障害者雇用の場として福祉工場が制度化されている。福祉工場とは、ある程度の作業能力があるが、職場の設備、構造、通勤時の交通事情等のため、一般企業に雇用されることの困難な重度障害者を雇用し、社会的自立を支援する施設である。福祉施設の種類であるが、障害者は労働契約を締結した労働者と見なされており、現在、身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場、精神障害者福祉工場の3種がある。その他に、障害者雇用率制度に基づいた特例子会社という制度も、重度障害者だけでなく広く障害者雇用の場としての機能を果たしている。

(やまだ・みほ 法政大学大学院人間社会研究科博士
後期課程、大原社会問題研究所兼任研究員)