

話題提供2

## 差別禁止法制による障害者雇用 支援と、雇用率制度との統合

春名 由一郎

障害者職業総合センター研究部門(社会的支援部門)

令和2年8月24日(月) 13:15~15:15  
障害者職業総合センター 5階研究会議室

## ②雇用率制度と差別禁止法制 の統合

- 雇用率制度に差別禁止を加えた国と、差別禁止に雇用率制度を加えた国における、現在の取組や課題の違いは？

| 我が国での課題の例  | 諸外国での取組や課題の例  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ 障害者差別禁止や合理的配慮提供義務についての事業主への啓発と適切な実施</li><li>■ 障害開示とプライバシー</li><li>■ 除外率制度の検討</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 米国の雇用目標7%の取組での合理的配慮や差別禁止の位置づけ</li><li>■ フランスやドイツにおける積極的差別是正措置としての雇用義務の明確化</li></ul> |

## 障害者雇用制度の2大潮流

- 雇用率制度によるもの
  - 障害者雇用を事業主の義務と規定
  - 企業コストは、国が社会的調整を行う
    - 障害者を一定数雇用しない企業からお金を徴収し、雇用している企業に配分する。
- 差別禁止法によるもの
  - 障害自体、合理的配慮の必要性による雇用差別の禁止(公正な採用、雇用機会均等)
  - 追加的負担は当該企業の負担
    - 過大な負担とされない範囲で
    - 税制上の優遇等で配慮

## 「障害者の就業機会の促進～雇用率制度」



(ILO, 2019)

- 103か国(/187か国)に雇用率制度がある
  - 33か国: 雇用義務・納付金/制裁金あり
  - 64か国: 雇用義務有、強制方法不明
  - 6か国: 雇用義務不明
- 182か国が障害者権利条約を批准
  - 少なくとも52か国は、雇用率制度と差別禁止法制の両方がある
- 過去には雇用率制度について論争があった。
  - 「政策の選択肢として有効なのか？」
  - 「障害者の職業能力についての否定的な先入観を強制している」「差別的な制度ではないか？」
- 国際的な動向として、雇用率制度を、差別禁止法制上の積極的差別是正措置(機会均等、労働権に対する)とする見方が広がっている
  - この意味で、雇用率制度は、障害者権利条約やILOの職リハ・障害者雇用条約とも整合的とされている

## 「法制による障害者の雇用機会均等の達成～ガイドライン」



(ILO, 2014)

- パラダイムシフトとしての障害者権利条約
  - 「個人/医学モデル」と「社会モデル」の対立から、障害者権利条約での統合へ
  - 社会福祉問題から人権問題へ：差異の認識に基づく個別的補償
- 差別禁止法制と雇用率制度が代表的法制
  - 合理的配慮：現代の差別禁止法制の中核的要素
  - 合理的配慮では対応できない「グループの不利」に対処する積極的差別是正措置(雇用率制度)
    - 差別禁止では就職できない最も困難な障害者の支援？
    - 障害給付受給者の低減？
    - 福祉的就労からの就職困難者？
- 雇用率制度の留意事項
  - 雇用率制度は納付金等の強制手段なしには効果は少ないが、「障害者の職業能力は低い」という先入観を強化するリスク
  - 障害者の職業能力を強調し先入観を打破する情報キャンペーンの必要性

## 職業生活の個別支援の観点

### 「医学モデル」

(障害＝個人の問題)



医療・福祉／社会連帯

障害者雇用率制度



障害者支援

職業リハビリテーション

### 「社会モデル」

(障害＝社会の問題)

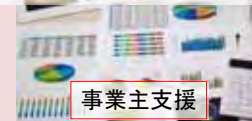


人権・機会均等

障害者差別禁止・合理的配慮

## 障害者雇用支援の基本的理念や取組

企業経営支援／福祉的就労  
(経済的負担の調整等)





事業主支援

## 企業経営支援の観点

## 日米では、障害者雇用支援の法制度について、歴史的に異なる出発点であったが、現在、いずれも総合的な制度に発展

- 日本の現在の課題： 障害者雇用の量的拡大だけでなく、雇用障害者が労働者として、能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理
- 米国の現在の課題： より積極的に障害者雇用を推進するアフーマティブアクション(積極的差別是正措置)。

|   |  |  |
|---|---|---|
| 障害のある人たちの雇用機会の促進。<br>障害のある人の雇用目標の設定。      | 1976年   | 2014年   |
| 障害による差別を禁止。<br>労働者としての適格性に基づく公正な採用・処遇を重視。 | 2016年   | 1990年   |

7

「障害者差別禁止」や「合理的配慮」は日本からすると非常に理解しにくい概念だったはず……  
2005年頃の米国の障害者雇用関係者との対話での戸惑い

- 障害者差別禁止の前提は「障害種類・程度にかかわらず誰もが一般就業できる」という「建前？」
  - 「どの程度の障害なら一般就業が可能か？」という質問に対して、米国の現場支援者、政策担当者、研究者は口を揃えて、「そんな基準はない」「今は無理でも時間の問題」、等々
  - 障害者雇用率制度は、「障害者は一般就業できない」との前提での差別的制度？
- 常識・基本事項としての「合理的配慮」(reasonable accommodation)
  - 日本では「accommodation」の定訳すらない……。

8

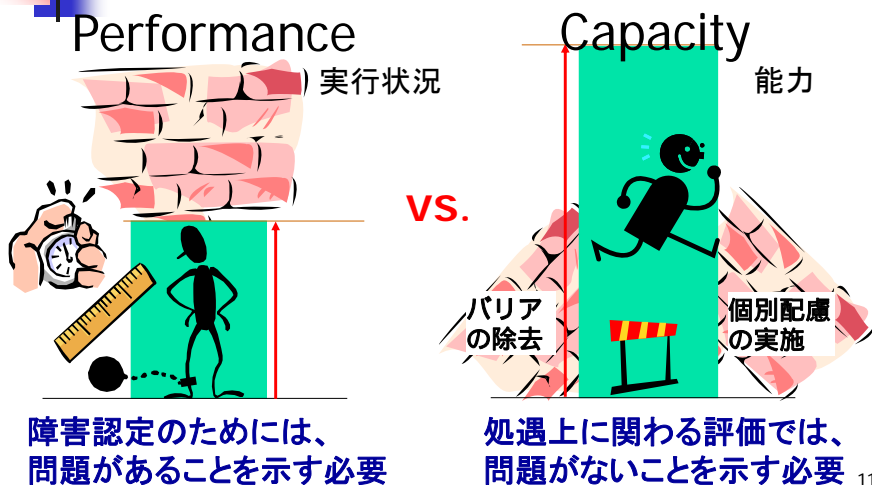
# 差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合

- 米国での差別禁止法制の発展
  - 米国の障害者差別禁止と合理的配慮の確保
  - 差別禁止法制と両立する「雇用率制度」
- わが国での障害者差別禁止と合理的配慮の推進の意義と課題
  - 障害のある人の能力発揮を保障するための合理的配慮の確保への専門的支援の必要性
  - 積極的差別是正措置としての雇用率制度のあり方

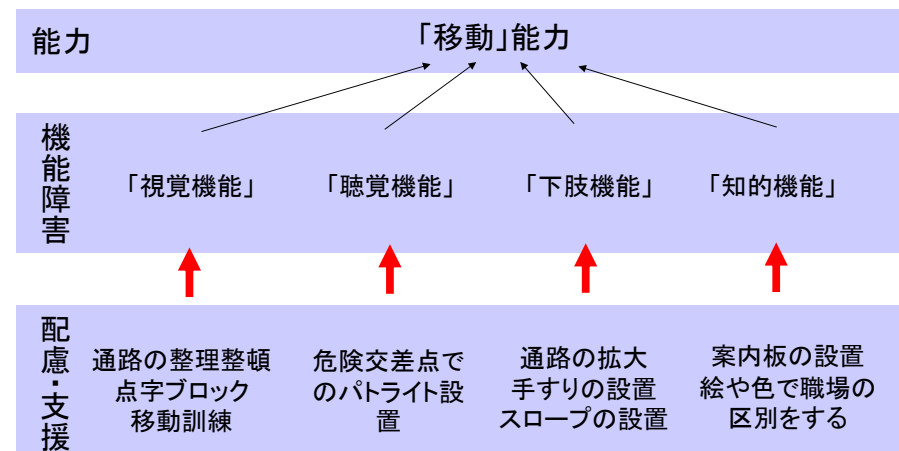
# 「合理的配慮(reasonable accommodation)」と差別禁止

- 障害のあるアメリカ人法(ADA) (1990)
  - 有資格者(qualified person: 職務の本質的機能の遂行を、少なくとも合理的配慮があればできる者)を、障害を理由として、あるいは合理的配慮が必要であることを理由して差別してはいけない。
    - 本質的機能以外の周辺職務や付随した機能を遂行できないという理由のみによって資格がないとはされない。
- 国連障害者権利条約 (2007)
  - 合理的配慮とは、障害者が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享受し又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であり、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな負担を課さないものをいう。
  - 障害に基づく差別には、合理的配慮の否定を含むあらゆる形態の差別を含む。

# 障害認定のための評価と、処遇に関わる公正な評価の違い



# 効果的な支援や配慮によって変わる問題状況や能力



## アクセシビリティは一般的だが、 「合理的配慮」は個別的

- アクセシビリティ
  - 物理的環境、移動・交通、情報・コミュニケーション、公共施設・サービス
  - ユニバーサルデザイン
- アクセシビリティと合理的配慮
  - アクセシビリティが低ければ、それだけ合理的配慮が必要となる可能性
  - アクセシビリティが高くても合理的配慮が必要な場合がある
  - アクセシビリティはだんだんと改善すればよいが、合理的配慮は今すぐ必要

(ILO, Questions on Disability and Work: key issues on promoting employment of persons with disabilities, 2020.)

## 合理的 (Reasonable)

- 一般的見地や状況からみて、一見して合理的と考えられる場合
  - 実現可能／実現の可能性が高い
  - 企業にとって過度の負担でない
- 障害のある人のニーズを満たす効果
  - 職務において本質的機能を果たすことができるようになる
  - 就職活動への公平な機会を得る
  - 便益・権利を享受できる公平な機会を得る



## Jan Job Accommodation Network



- 1983年: 障害者雇用大統領委員会に参加していた、AT&T、ITT、3Mが中心となって、障害者雇用の共同の相談室設立を提言
- 障害者雇用大統領委員会の補助金を受けて、全米の障害者雇用企業への無料相談機関として、JAN設立
- 2001年のODEP(連邦障害者雇用政策局)の創設により、その技術支援センターとして委託
- 米国全土への障害者雇用の無料かつ秘密厳守のコンサルティングサービス
- 電話相談、インターネットによる情報提供、セミナー／シンポジウム

## 1990年の障害のあるアメリカ人法 (ADA) 施行におけるJANの重要性

- 問い合わせ数の急激な増加
- 問い合わせの内容・種類の性質の変化
  - 当初は、障害のある人からの「ADAが施行されたので、企業は雇わなくてははいけない。」といった要望に対して、企業が防衛的になることも多かった。
  - 「JANのようなサポートをすれば、企業にもプラスになる。」という前向きな話し合いによる、障害のある人と事業主の歩み寄りのサポートをすることが多くなった。
    - 詳細なサポートが重要になってきた。

## JANのサービスの原則

- カスタム化: どんなに似ている事例にも、テーラーメイドの支援を提案する。
- 現時点で最新の情報を、今日提供する。
- 懇切丁寧なサービス
- 専門領域別のコンサルタントのチームによるプロフェッショナルサービス。
  - 企業のビジネスセンスに合致( ADAによる強制ではなく、障害者が生産的に働きやすい環境を作るアドバイス)
- 完全な守秘

## 企業の障害者差別禁止・合理的配慮提供義務へのJANの役割

- Q 米国の企業がADAを遵守するために、JANのようなコンサルティングサービスが果たしてきた役割とは？
- A JANは、企業からの質問に対して、必要な回答を迅速に提供し、その実施により、企業はADAを遵守できる。
  - 「配慮」の58%は、全く費用がかからない。
  - それ以外の「配慮」も典型的には500ドルしかかからない。



Real Solutions for Real Needs



- 2000年の「国家防衛権限法」に基づく電子支援機器の支給・便宜供与
- 57連邦政府省庁／機関の従業員が対象
- ニーズ評価から現物支給、訓練まで一体的に実施
- 4,800件／年の支給実績
- 顧客満足度99%

## CAPによる支援機器の無償供与

- 「CAPは支援機器やサービスを無料で提供します。あなたにもあなたの組織にも全く費用はかかりません。私たちが、それを買ひ、支払いをし、利用者に届けます。実に単純です。」  
（「Real Solutions for Real Needs」より）



## CAPの成功例(国防総省関係)

- 音声認識システム
  - 国防総省の障害者問題の統括者は頭脳明晰だが、四肢麻痺のため秘書の助けがないと仕事ができなかった。現在、音声認識システムを使って、効率的に、自宅でも仕事ができるようになった。
  - 911のペンタゴン攻撃で指と耳を失い、リハ専門家は仕事は無理と言った。音声認識システムによって、会計の仕事に復帰した。
- 音声拡大機
  - イラクからの帰還兵で爆音による高度の難聴で、鼓膜の回復中のため補聴器も使えなかった。回復中の便宜のため、医師、看護婦、配偶者等を理解するための支援機器を提供した。
- 視覚障害者の読上げ機等々
  - 全盲の情報分析官。以前は、文書を読んだり書いたりするのに介助者が必要だったが、現在は、文書読上げ機を職場でも外出先でも使えるようになり、国防総省からの表彰も受けている。

## CAPの専門性の蓄積

- Q. CAPで提供されている支援機器等は、厳選されているように見えるが、この事情は？
- A. 支援を重ねてきて、本当によい支援機器が明らかになる場合がある。
  - いろいろな会社が支援機器を出しているが、明らかな優劣があるものがある。(業者による訓練が必要な支援機器については、訓練を含めて選定する。)
    - ただし、お墨付きにはしない。
  - それ以外は、複数から利用者が選択できるようにしている。
  - 利用者が自分で調べてきた支援機器や、新発売の機器など、新しい情報にも柔軟に対応する。

## CAPの支援と給付の一体支援

- Q. 各部署で選んだ支援方法に対して費用を助成するのではなく、現物支給する利点は？
- A. 支援策への費用の妥当性を保障するには、ニーズ評価と費用を一括して扱うことが必要である。
  - 良い支援法を提案しても、費用の解決がないと「Real Solutions for Real Needs」にならない。
  - 調査でも、支援策が間違っていたとか、期待に沿わなかったとの回答は1%にならなかった。
  - 支援策が「非常によい」との評価は91%であった。

## CAPの顧客満足度調査

- Q. 支給1ヶ月後に支給対象者に調査を実施しているが、その活用方法は？
- A. サービスが常にうまく機能しているかを常にチェックする。
  - 機器等がちゃんとセットできたか、必要な訓練が終了したか、機器は機能しているか、満足しているか、期待に沿っているか、を調べる。
  - 満足されない業者は取り扱いをやめる。
  - 訓練を含めて支援機器の有効性を検証する。

## CAPの「合理的」配慮の考え方

- Q. 申請者からの要望と、CAPの専門家の判断とのずれは生じないのか？ ズレが生じた場合どう調整するのか？
- A. ズレはいつもある。ここに、「**合理的配慮**」という考え方が適用される。
  - 連邦政府の場合は、「過度な負担」という条件は適用されない。
  - しかし、CAPは連邦政府の**仕事内容を熟知**しており、「**必須職務機能**」を遂行するために必要なレベル以上の支援機器は提供することはない。
  - **雇用機会均等委員会(EEOC)から具体例**が出されている。  
(翻訳[http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou34\\_06.pdf](http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou34_06.pdf))

## 小括: 米国の障害者差別禁止と合理的配慮の確保

- 障害者差別禁止とは、バリアのない状態で発揮される障害者の能力の公正な評価・処遇に関すること
- 企業の障害者差別禁止を実現するためには、合理的配慮の実現のための専門支援の充実が不可欠
- 合理的配慮とは、一般的なアクセシビリティとは異なり、個別の調整が基本

## 差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合

### ■ 米国での差別禁止法制の発展

- 米国の障害者差別禁止と合理的配慮の確保
- **差別禁止法制と両立する「雇用率制度」**

### ■ わが国での障害者差別禁止と合理的配慮の推進の意義と課題

- 障害のある人の能力発揮を保障するための合理的配慮の確保への専門的支援の必要性
- 積極的差別是正措置としての雇用率制度のあり方

29

## 障害者権利条約における積極的差別是正措置(affirmative action)の位置づけ

### ■ 第五条 平等及び無差別

- 1 締約国は、全ての者が、法律の前に又は法律に基づいて平等であり、並びにいかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める。
- 2 締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等かつ効果的な法的保護を障害者に保障する。
- 3 締約国は、平等を促進し、及び差別を撤廃することを目的として、合理的配慮が提供されることを確保するための全ての適当な措置をとる。
- 4 障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない。

30

## 米国の積極的差別是正措置の強化

- リハビリテーション法503条の近年の改正により、連邦政府と契約する企業には能力のある障害者の雇用や就業継続への積極的差別是正措置を要求。
- 2013年8月、連邦政府と契約する企業に対して、(各職種で)職位数の7%の障害者雇用を契約の条件とする方針を連邦政府は明らかにした。(2014年4月実施) 本要求は、連邦政府との契約を希望する企業にとっての「利用目標 (utilization goal)」であり、雇用率制度とはみなされていない。
  - 生産年齢の労働者の40%をカバー
  - 「目標」は契約企業の障害者雇用への努力を援助するためのもの。
  - 契約企業は、年次分析と問題領域のアセスメント、特定された問題に対処するための行動計画の採用が求められる。
- 各雇用主が、条件を満たすために従業員の障害開示を奨励することが想定されている。
- 2000年には15%であった連邦政府での障害者雇用率が、2009年には4%と大幅に減少したことに対して、2015年までに10万人の障害者の新規雇用を公約として掲げた。2012年には、11%に回復。
- 全米州知事会も、より多くの障害者、特に知的・発達障害者が民間や公的部門で就労するべきであるという立場をとっている。いくつかの州では公的部門での障害者雇用への差別是正措置がとられている。

米国では、従来、採用や処遇において、「障害」が強調されることはなかった。

- ・障害のあるアメリカ人法(ADA)により、採用時等に、障害について質問することは禁止。(合理的配慮の提供のための質問はOK)
- ・障害の有無にかかわらず、労働者としての適格性によって公正な扱いが求められる。



しかし、近年になって、あえて、「障害」を強調し、障害のある人たちの積極的な雇用に向けての取組が活発化している。

- ・連邦政府と契約、または下請け契約のある企業は、障害者雇用率を7%にするという「利用目標」を2014年3月から実施。
- ・障害者の雇用状況のデータベースを作成し、障害者雇用状況についての政府による正確な把握や政策効果の評価を目指す。

32



**Q** 米国では、従来から、「障害」ではなく「労働者」を強調するスタンスが基礎となってきた。近年の、あえて、「障害」のある人の雇用を推進するスタンスをいかにして両立しているのか？

**A** 年齢、人種、性別、性的傾向、宗教、民族等の多様性(diversity)の尊重と活用の一環としての「障害多様性(disability diversity)」の重視。  
多様な人たちが活躍できる仕事や職場づくりの一環として、障害のある人たちも活躍できるようにする「インクルーシブな雇用」。

我が国でも、障害のある人が労働者として活躍し公正に採用・処遇される取組の参考になる。

2016年以降、米国では、企業に対して、障害のある人を積極的に雇用するための支援を強化。

労働力の多様性を発展させる

障害インクルージョン雇用主援助・支援ネットワーク  
連邦労働省の障害者雇用政策局(ODEP)の技術支援センターの一つ

**募集 採用 雇用継続 昇進**

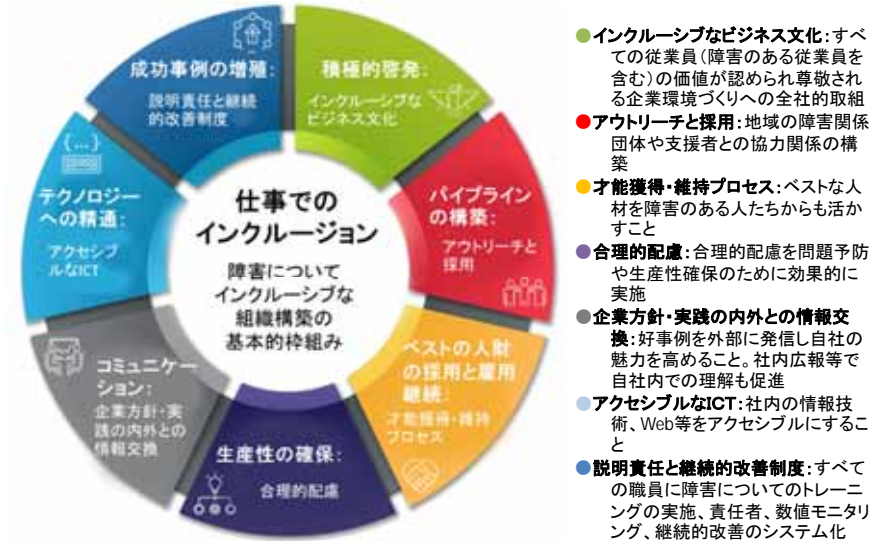
障害のある人々の雇用のすべてについて  
事業主の助けとなる情報源

高い資質をもった従業員をお探しですか？  
障害のある人々の採用をご検討下さい。

## 米国での「障害のある人を雇用する経営上のメリット」の説明 (EARN: 障害インクルージョン入門, 2017)

- 有能な労働者を障害が理由でビジネスから排除せず参加させることは、その才能、スキル、創造的な事業問題解決力の点で、企業にとっても、国にとってもメリットがある。
- 「障害」は市場規模として現在既に、若者やベビーブーマー世代と並ぶ第3の市場セグメントであり、その市場に参入するためには、障害のある従業員がいることが有利になる。
- 調査によると、一般消費者は、障害のある人々を雇用する企業に好感を抱く。

## 障害のある人にもインクルーシブな企業経営のあり方



(EARN: 効果的な事業戦略: 障害インクルージョンの基本的枠組み, 2017)

## 米国での差別禁止と両立する障害開示

(EARN「尋ねよう、話そう:障害のある従業員の自己開示の奨励のために」, 2016)

- 企業が障害開示を求める理由として、「積極的に障害のある人を採用するため」「合理的配慮を提供するため」などを説明
- すべてのレベルの管理者と従業員に「障害エチケット」と「障害認識トレーニング」を実施
- 本人が自覚していない「障害」についても、支援例を示すなどによって、自己認識を促進し自発的に開示を促すこと
- 企業が一般的に多様性やインクルージョンについてPRする際には、必ず障害についても言及し、多様な開示の仕方を提示
- 匿名・守秘義務、情報管理
- 障害開示によって本人がメリットを得られる方法を必ず伝えること

37

## 小括:差別禁止法制と両立する「雇用率制度」

- 米国の7%の障害者「雇用目標」は、障害者差別禁止法制に基づく、積極的差別是正措置としての位置付け
- 障害者が働きやすい企業経営によるメリットを強調
- 障害開示の前提としての、障害者へのメリットの確保や差別の防止の対策

## 差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合

- 米国での差別禁止法制の発展
  - 米国の障害者差別禁止と合理的配慮の確保
  - 差別禁止法制と両立する「雇用率制度」
- わが国での障害者差別禁止と合理的配慮の推進の意義と課題
  - 障害のある人の能力発揮を保障するための合理的配慮の確保への専門的支援の必要性
  - 積極的差別是正措置としての雇用率制度のあり方

39

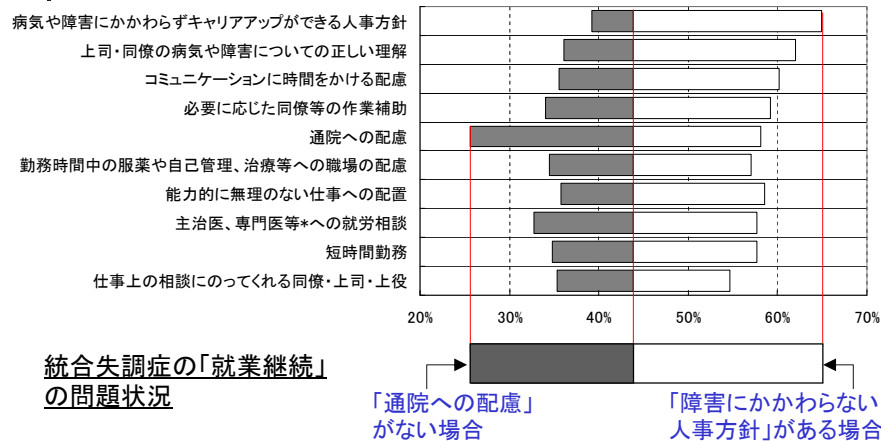


1998年  
わが国の障害者雇用事業所の、障害者雇用事例12,000事例から、障害・職種別にどのような「就業上の配慮」がなされているかをまとめたもの。

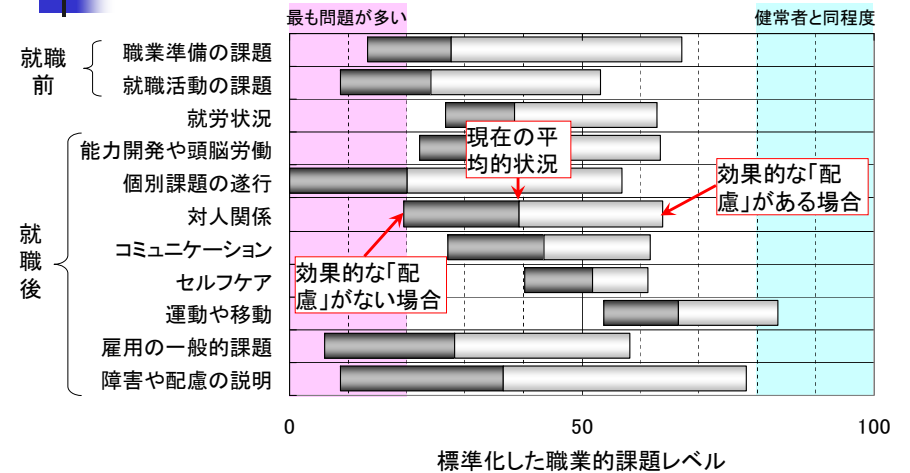
- ・レクリエーション、懇親会、ミーティング等による「コミュニケーション支援」「教育・訓練」が多い。
- ・下肢障害、体幹機能障害、等では、「トイレの改造」が多い。
- ・知的障害では、「家族との連携」が多い。

障害者雇用事業所で実施の多い「配慮」は、障害特性との関係で「効果的」なのか、明確でない。

統合失調症の「就業継続」は「通院の配慮」がない時に最も問題が大きく、「障害にかかわらない人事方針」「上司・同僚等の障害の正しい理解」等がある場合に最も問題が少ない  
(NIVR調査研究報告書No.100「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」, 2011)



## 統合失調症の「配慮」の有無による、職業的課題の状況

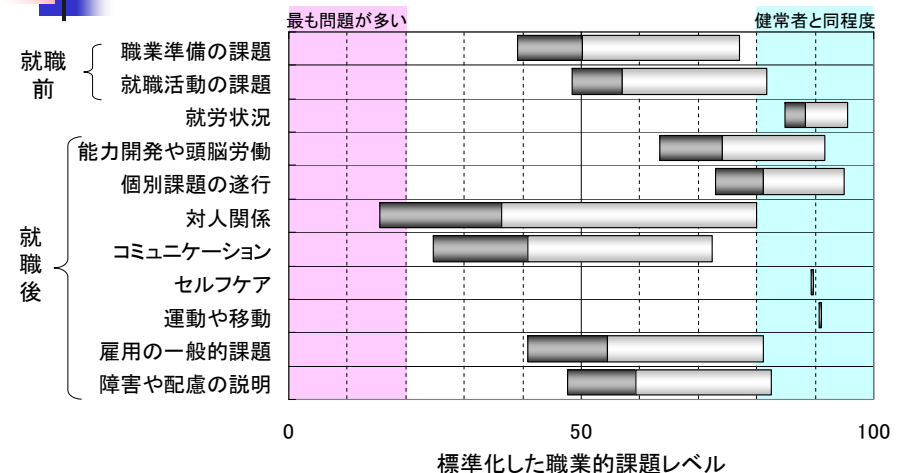


「合理的配慮指針」と、調査分析結果の比較

## 精神障害

- 募集及び採用時
    - 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
  - 採用後
    - ①上司・同僚が治療と仕事の両立課題を正しく理解
    - ②仕事上の協力的人間関係
    - ③就業継続の前提としての通院への配慮
    - ④キャリアアップのための職業スキル習得のための支援
    - ⑤コミュニケーション、人間関係、職務遂行の個別相談やカウンセリング
      - 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
      - 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
      - ④キャリアアップのための職業スキル習得のための支援
      - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
      - ③就業継続の前提としての通院への配慮
      - できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。
      - 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。
    - ⑥健康管理と能率維持のため職場内で休憩できる場所の確保
- 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

## ? の「配慮」の有無による、職業的課題の状況



## 聴覚・言語障害

- **募集及び採用時**
    - ①聴覚障害者に合った職場体験や面接等の練習
    - ②聴覚障害者に合った職業紹介
  - **採用後**
    - ③コミュニケーションや人間関係、研修等のための専任相談員
    - 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
    - 面接を筆談等により行うこと。
    - 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
    - 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。
    - ①コミュニケーション・人間関係への本人の意見を踏まえた業務改善
    - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
    - 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。
    - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
- ②差別なく能力発揮・キャリアアップできる人事方針や正しい理解

小括：障害のある人の能力発揮を保障するための合理的配慮の確保への専門的支援の必要性

- 障害者雇用の数量的増加だけでなく、障害者が問題を抱えながら能力を十分に発揮できていない状況を改善することが、我が国の障害者差別禁止と合理的配慮に関する課題
- わが国の「障害者雇用上の配慮」について、障害のある人の実際の職業場面での問題解決や能力発揮につながるべきものとして、内容を精査し、その実施を専門的支援で支える必要がある。

## 差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合

- 米国での差別禁止法制の発展
  - 米国の障害者差別禁止と合理的配慮の確保
  - 差別禁止法制と両立する「雇用率制度」
- **わが国での障害者差別禁止と合理的配慮の推進の意義と課題**
  - 障害のある人の能力発揮を保障するための合理的配慮の確保への専門的支援の必要性
  - **積極的差別是正措置としての雇用率制度のあり方**

## ドイツでの「重度障害者」の職業能力の強調の例

- 「連邦統合局・公的扶助連盟(BIH)」による特別負担補償給付の承認に関する勧告の序文
- 「重度障害者または重度障害者と同等の者(以下、重度障害者という)に職場を提供する雇用主は、国連の権利者権利条約第27条の意味におけるインクルーシブな社会へ向けて、勤労生活の分野において重要な寄与をなすものである。」
- 「このような雇用主は、重度障害者個人の持つ特別な資質や才能から利益を得ることも少なくない。重度障害者の大部分は労働契約上の義務を支障なく果たすことができるからである。多くの障害者は強い動機を持ち、能力と職業生活で得た専門知識とを労働に生かすことができる。」

## 日本の障害者雇用促進法でも、「障害者」だけでなく「労働者」としての位置づけは明確

### (基本的理念)

- **第三条** 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。
- **第四条** 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

### (事業主の責務)

- **第五条** すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであるとして、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに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。

49

## 差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合:まとめ

- 障害者権利条約を踏まえて、各国で雇用率制度と差別禁止法制の統合が進んでいる。
- 障害者差別禁止の大前提は合理的配慮の確保であり、そのためには、専門的な事業主支援を含む職業リハビリテーション支援の充実が必要不可欠
- 積極的差別是正措置としての雇用率制度として、障害者の職業能力を強調し先入観を打破する情報キャンペーンが今後の課題

50