

# 韓国における視覚障害者按摩業專業違憲判決の意義と今後の課題

## —2006年5月の憲法裁判所判決の内容とその波紋—

○指田 忠司（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）  
オー テミン（大韓按摩師協会修練院 教師）

### 1 はじめに

本年5月25日、韓国憲法裁判所は「視覚障害者のみに按摩師資格を付与する現行制度は、国民の職業選択の自由を侵害するため違憲」とする憲法判断を下した。この判決に対しては、視覚障害者団体が強く反発し、大韓按摩師協会は緊急対策委員会を設置して全国的な抗議行動を展開するとともに、政府や議会への働きかけを行った。

本発表では、障害者職業総合センターにおける研究成果とともに、7月初旬に実施した訪問調査及びその後の情報収集の結果に基づいて、韓国における視覚障害按摩師の歴史と現状を踏まえつつ、本判決のもつ意義と今後の課題について検討する。

### 2 調査方法

#### ①文献調査

障害者職業総合センターが実施した「アジア太平洋地域の障害者雇用システムに関する研究」における研究成果の他、インターネットの検索を通じて、韓国、米国、中国、ニュージーランドにおける新聞記事検索、並びに、大韓民国憲法及び関連法の日本語訳を検索・入手した。

#### ②訪問調査

7月6日～8日にかけて、韓国を訪問し、以下の施設及び関係者より聞き取り調査を実施した他、当該施設の見学を行った。

- ・韓国盲人会連合（KBU）
- ・韓国障害者雇用促進公団（KEPAD）
- ・国立ソウル盲学校
- ・ハサン福祉会リハビリテーションセンター

なお、前述の陳情行動の主体である大韓按摩師協会の関係者とは同協会事務所で面会できなかったため、宿泊先等での聞き取り調査を実施した。

### 3 調査結果

#### （1）韓国における按摩業の実態

按摩業は世界的に最も多くの視覚障害者が従事する職業であり、韓国でも1913年に視覚障害者の職業として導入されて以来、視覚障害者職業対策の中心になっている。

韓国における按摩業は、日本支配下の総督府済生

院盲啞部（現・国立ソウル盲学校の前身）の設立と同時に始まり、按摩術、鍼術、灸術営業取締り規則が制定され、按摩師免許が交付された。第2次大戦後、この制度が廃止され、視覚障害者の熱心な働きかけに応じて、1960年に制度が復活するが、翌年の軍事クーデターのため再びこの制度が廃止されてしまう。

これに対して、視覚障害者が按摩免許制度復活の建議を行ない、これに応える形で1973年、保健社会部（現在の保健福祉部）が視覚障害者の職業対策として按摩師資格制度を制定した（「看護補助員、医療類似業者及び按摩師に関する規則」）。これによって、第2次世界大戦後問題となってきた按摩師資格が完全な制度として定着し、視覚障害者の按摩業專業が確立したと言われている。

現在、韓国には視覚障害者が18万4千人おり、うち全盲者が5万5千人とされる。その内、按摩師資格証の所持者が約6200人いるが、その内訳は全国に散在する盲学校高等部出身者が約4600人、按摩修練院（日本の国立視力障害センターにあたる中途視覚障害者リハビリテーション施設）出身者が約1600人である。

韓国では、かつては多数の流し按摩がいたが、現在では、共同風呂場にサウナバス付きの按摩施術所（マッサージ・パーラー）が全国に992箇所（キョンギドー290、ソウル225など）あって、これらで働く按摩師が多くなった。また、按摩の医学的効果をねらって施術する小規模経営の治療院（按摩院）が全国に95箇所（ソウルに51箇所）ある他、按摩と鍼治療を併用している鍼治療院が全国に600箇所余り存在し、いずれも視覚障害者が経営に携わっている。

なお、鍼治療については、韓方医免許（韓国独自の制度）との区別の必要から、視覚障害者の場合、按摩と併用して3番鍼までの細かい鍼のみを用いることができるとされている。

このような視覚障害者による按摩業專業の実態がある一方、韓国ではスポーツ・マッサージ、リラクゼーション、整体などさまざまな手技療法が市中に広まり、いわゆる無資格者問題が顕在化するとともに、自由貿易協定締結交渉におけるタイ・マッサージの導入問題など、日本における視覚障害者の職業

問題と同様の状況が出現している。

こうした問題への対策として、按摩業の近代化、雇用労働市場への参入を目指して、日本におけるヘルスキーパーと同様の、企業内按摩師の雇用に向けた雇用促進施策が試みられている。聞き取り調査を実施したハサン福祉社会リハビリテーションセンターでは、障害者雇用促進公団と提携して、センター内にモデル治療室を4室設置し、按摩師資格所持者6人を受け入れてヘルスキーパーの養成を行っていた。

また、韓国における按摩教育は盲学校及び按摩修練院で行われているが、その指導にあたる教員については、日本と異なって、そのための特別免許（理療科教員免許）制度が存在しないことから、その多くが按摩師資格取得後、一般大学に進学して特殊教育など、按摩とは直接関係のない学校教育免許を所持しているだけである。教育水準を確保するための高度な医学知識の習得については、基本的には教員個人の研鑽に委ねられているといつてよいであろう。

## （2）憲法裁判所判決の趣旨

5月25日の憲法裁判所合議部（主審：ソン・インジュン裁判官）の判決は、「按摩師に関する規則」の第3条第1項が、視覚障害者以外の国民の職業選択の自由を侵害しているとして、賛成7、反対1で違憲とするものであった（憲法裁判所は9人の裁判官で構成され、違憲判決には6人以上の賛成が必要である。この判決では1人が欠席）。多数意見は、規則は「視覚障害者の生計手段を保障するためのものであり、目的自体は正当性が認められる。しかし、視覚障害者以外の国民が按摩師を目指すことを根本から否定しており、職業選択の自由を著しく侵害している」とした。他方、反対意見は、「規則は憲法第34条第5項の『国家の障害者保護』の規定に従って、就職に当たって極めて不利な立場にある視覚障害者の生計を保障するために定められたもので、必要かつ適切だ」とし、「視覚障害者以外の国民はマッサージ師でなくても理学療法士など他の資格を取得して、この分野の仕事に従事することもできる」と述べている。

このように、憲法裁判所判決における争点は、盲人の職業選択の自由か、障害者の保護かという点に集約される。そして、職業選択の自由における規制目的の正当性と、その目的を達成する手段の合理性の2つの側面から検討されている。多数意見は目的の正当性を認めつつも、その達成手段が厳しすぎて、他の国民の自由を侵害するほどに不合理だとする。これに対して、反対意見は視覚障害者の生存権に着目して、達成手段の合理性を導き出していると

いえよう。

ところで、憲法裁判所が按摩師に関する規則について憲法判断をしたのは今回が初めてではない。3年前の判決では、これを合憲としていた。今回の判決はこうした従来の判例を真っ向から覆すものであって、国民が等しく按摩業に就く権利は、視覚障害者の既存利益よりも優先するという立場をとったのである。こうした経緯とあいまって、今回の判決には、何らの救済措置や留保条項も伴わなかったため、視覚障害者の世界から大きな反発を呼ぶことになった。

## （3）視覚障害者団体の取り組み

憲法裁判所の判決を受けて、大韓按摩師協会は緊急対策委員会を設置して、5月29日から違憲判決糾弾集会やデモ行進、座り込み、関係省庁前での決起集会など、一連の抗議行動を展開した。筆者が現地を訪ねた7月7日夕方にも、首相公邸前で抗議集会が開かれ、周囲を警官隊が取り囲む中、約200人の視覚障害者が白杖を叩いたり、ドラや太鼓を鳴らして抗議演説に呼応して氣勢を上げていた。

こうした抗議行動の一方、緊急対策委員会では、保健福祉部のリュウ・シミン長官に代表が面会して視覚障害按摩師の実情を訴えるとともに、国会議員を通じて規則改定に向けた運動を展開している。

韓国には2004年の総選挙で野党ハンナラ党から立候補して当選したチョン・ファンウォン議員（全盲）がおり、今回の問題では、同議員が積極的に活動し、国会における質疑を通じて違憲判決の拘束力について政府見解を質した。その結果、今回の判決で問題となったのは、保健福祉部令が按摩業の資格に関して医療法の委任範囲を超えて、視覚障害者の専門を定めているという点で、これについて7対1の違憲判断がされたこと、また、視覚障害者の専門そのものが憲法の定める職業選択の自由に違反するという点については、判決は5対3の判断を示したに過ぎず、違憲と考える判断が多数を占めたものの、裁判所として違憲判決を下すには至らなかったこと、等が明らかにされた。

5月25日の違憲判決がこのような拘束力を有することを確認した上で、大韓按摩師協会などの関係団体は、視覚障害者の按摩業専門について、医療法でこれを規定すべく国会議員への陳情活動に力を入れることになった。

## （4）法改正と今後の課題

法改正については、すでに6月16日に野党ハンナラ党から同法改正案が、また与党ウリ党からも7月

24日に別の改正案が提出されていたことから、8月21日に始まった第261臨時国会では、これら2案の処理について保健福祉委員会の下に設置された小委員会にて審査が行われた。その結果、2案を統合した上で1本の代案として委員会及び本会議に上程されることとなった。

法改正の骨子は、従来のように保健福祉部令（日本の厚生労働省令）で按摩師資格や業務範囲を規定するのではなく、障害者保護を規定する憲法第34条の趣旨を尊重して、「按摩師は、（障害者福祉法に基づいた資格障害人のうち次のそれぞれのいずれかの一つに該当する者で、市、道知事の資格認定を受けなければならない）」として、一定の専門教育を受けた視覚障害者に資格を与えることを医療法で規定し、営業権と密接に関係する業務範囲の部分については保健福祉部令で規定するようにするものである。こうすることによって、憲法裁判所が指摘した「規則レベルで晴眼業者の職業選択の自由を規制してはならない」という批判に応えたことになるのである。

国会における審議の結果、8月29日、賛成205、棄権10、反対0で改正法が本会議を通過した。

国会で改正案が通過した直後の演説で、大韓按摩師協会のクオン・インヒ会長は「これからが大変で、守っていくことの難しさを考えていかなければならない」と語り、今後の保健福祉部令の内容、スポーツ・マッサージ業者の巻き返し運動など、大きな課題が待ち受けていることを示唆していたという。

#### 4 まとめにかえて

韓国における視覚障害者の按摩就業は、日本による朝鮮統治時代に始まった制度に端を発していることもあって、韓国で会った関係者の多くが日本の動向に注目していた。特に、日本における晴眼業者進出抑制策（あんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律第19条）や、無資格業者の取締り、雇用機会の拡大に向けた施策などに関する情報が求められている。こうした中、大韓按摩師協会から日本の関係団体に支援要請があり、日本盲人会連合と日本理療科教員連盟から激励文が送られた。

両団体からの激励文に共通しているのは、韓国における按摩業専業違憲判決は、「日本においても決して対岸の火事として見過ごすことができない」という認識である。韓国では法律よりも下位の規則で専業を定めたことが違憲とされたため、これを法律で定めたわけだが、法律で晴眼業者の抑制策を定めている日本でも、規制緩和が進められている昨今の状況をみる限り、いつまでもこの規定を維持すること

は難しいように思われる。

今後、按摩業の近代化を図るためのヘルスキーパーなどの新たな職域開拓に向けた取り組みをさらに進めるとともに、より充実した教育カリキュラム、とりわけ、教員・指導者養成システムの確立など、按摩資格の根幹部分の施策についてこれを充実していくための長期的な取り組みが必要である。

また、韓国においては障害者年金制度など、障害者の所得保障制度が整備されていないことから、憲法で規定された障害者の保護に努めるべき国の責任について、これを具体化するための取り組みがますます重要になるであろう。晴眼業者が参入し、競争が激化した場合には、こうしたセイフティ・ネットが極めて重要な役割を果たすことになるからである。

#### 【参考】

大韓民国憲法（1987年10月29日公布、1988年2月25日施行）

第15条 すべての国民は、職業選択の自由を有する。

第34条第5項 身体障害者及び疾病又は老齢その他の事由により、生活能力がない国民は、法律が定めるところにより、国の保護を受ける。

あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律（1947年12月20日、法律第217号）

第19条 当分の間、文部科学大臣又は厚生労働大臣は、あん摩マッサージ指圧師の総数のうちに視覚障害者以外の者が占める割合、あん摩マッサージ指圧師に係る学校又は養成施設において教育し、又は養成している生徒の総数のうちに視覚障害者以外の者が占める割合その他の事情を勘案して、視覚障害者であるあん摩マッサージ指圧師の生計の維持が著しく困難とならないようにするため必要があると認めるときは、あん摩マッサージ指圧師に係る学校又は養成施設で視覚障害者以外の者を教育し、又は養成するものについての第二条第一項の認定又はその生徒の定員の増加についての同条第三項の承認をしないことができる。

2 文部科学大臣又は厚生労働大臣は、前項の規定により認定又は承認をしない処分をしようとするときは、あらかじめ、審議会の意見を聴かなければならない。

#### 【謝辞】

今回の訪問調査にあたっては、社会福祉法人日本盲人福祉委員会から旅費を補助していただいた。また、筑波技術大学保健科学部の藤井亮輔助教に同

行していただき、専門的な立場からの助言をいただいた。そして、訪問先の各団体・施設の関係者のみなさまには貴重な時間を割いていただき調査にご協力いただいた。ここに記して謝意を評する次第である。

#### <参考文献>

- 1) 韓国障碍人雇傭促進公團雇傭開発院(2005)『研究開発報告書 ダイジェスト』
- 2) 指田忠司(2006)「韓国における視覚障害者按摩專業の歴史と職業選択の自由—韓国憲法裁の按摩專業違憲判決を契機として—」『視覚障害』No. 219(2006. 08), pp. 15-21
- 3) 指田忠司(2006)「韓国における視覚障害者の職業事情—視覚障害者按摩專業違憲判決を巡って—」『ノーマライゼーション』No.303(2006. 10), pp. 62-65
- 4) 李相泰・金治憲(2003)「第3部アジア諸地域における視覚障害者の雇用システムの現状と課題 第1章大韓民国」『アジア太平洋地域の障害者雇用システムに関する研究』(資料シリーズNo.30) 障害者職業総合センター, pp. 91-100
- 5) <http://www.geocities.co.jp/WallStreet/9133/kenpou.html> (大韓民国 WEB 六法憲法)
- 6) <http://www.geocities.co.jp/WallStreet/3277/iryou.html> (大韓民国 WEB 六法医療法)
- 7) [http://japanese.chosun.com/site/data/html\\_dir/2006/02/07/20060207000024.html](http://japanese.chosun.com/site/data/html_dir/2006/02/07/20060207000024.html)
- 8) [http://japanese.chosun.com/site/data/html\\_dir/2006/05/28/20060528000006.html](http://japanese.chosun.com/site/data/html_dir/2006/05/28/20060528000006.html)
- 9) [http://www.boston.com/news/world/asia/articles/2006/06/08/blind\\_s\\_korea\\_masseurs\\_open\\_trade\\_to\\_all/](http://www.boston.com/news/world/asia/articles/2006/06/08/blind_s_korea_masseurs_open_trade_to_all/)
- 10) <http://www6.lexisnexis.com/publisher/EndUser?Action=UserDisplayFullDocument&orgId=560&topicId=57>

# フランスにおける障害者差別禁止法の動向と割当雇用制度の改革

## —2006年3月の訪問調査の結果から—

- 指田 忠司（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）  
犬飼 直樹（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員）  
杉田 史子（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）

### 1 はじめに

障害者職業総合センターでは、「障害者差別禁止法制下での障害者の雇用促進施策の動向に関する研究」（平成16～18年度）を実施しており、EU諸国を中心に差別禁止法及び割当雇用制度の動向に関する基礎的資料を収集するとともに、各国における障害者雇用施策全般にわたって最新情報を収集してきた。その結果、2005年2月11日、フランスにおいて「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」（以下「2005年2月11日法」という。）が制定され、割当雇用制度、所得保障など各分野における改正と制度改革が行われていることがわかった。

本発表では、この研究の一環として、2005年2月11日法の制定経過及び施行状況を明らかにするために実施した訪問調査の結果を中心に、新法の概要、並びに割当雇用制度を柱とする雇用施策における改革の状況について報告する。

### 2 調査方法

#### (1) 文献調査

国内において入手可能な専門雑誌に掲載された2005年2月11日法及び割当雇用制度に関する論文、改正後の労働法典等を検索・抽出し、その一部を翻訳した。

#### (2) 専門家ヒアリングの実施

2005年2月、放送大学の曽根寛教授よりフランス法及び同国における障害者雇用施策に関して、専門家ヒアリングを実施した。

なお、本年9月、後述の訪問調査の対象者の1人であるP. シャザル氏（バラントン・アユイ盲人福祉協会視覚障害者職業リハビリテーションセンター所長）が来日したおりに、同氏より、2005年2月11日法の概要に関する専門家ヒアリングを実施した。

#### (3) 訪問調査

2006年3月6日～10日の5日間、フランスにおいて、障害者雇用に関連する政府機関、事業主団体、労働組合等、計10箇所を訪問し、それぞれ約

2時間、関係者に対して聴き取り調査を実施した。

### 3 調査結果

#### (1) 訪問先の概要

##### ① 障害者省間調整委員会

障害者施策全般に関して省庁間の連絡調整を行なう機関であり、2005年2月11日法が雇用部分だけでなく他の分野についても規定していることから、法制定に際してその全体について調整を行ってきた。わが国の内閣府に設置された障害者施策推進本部は類似の機能を果たしているが、わが国の場合、本部長が内閣総理大臣であるのに対して、この委員会に対する指揮は担当大臣が行う点で組織的な位置付けが異なる。

##### ② 雇用・社会統合・住宅省障害者雇用部

この部署は、障害者雇用施策を所管する政府機関として、2005年の労働法典改正法の施行令及び施行規則等の素案を作成し、2006年1月1日から順次改正法を施行している。

##### ③ AGEFIPH（障害者職業編入基金）

1987年改正の労働法典に基づいて設立された団体で、割当雇用制度による拠出金（わが国の納付金に相当）を原資として運営されており、障害者雇用に取組む企業、団体等への啓発、支援及び各種補助を行っている。

##### ④ MEDEF（フランス経団連）

各県ごとに組織された企業団体の連合体である。2001年に、障害者雇用に関する情報交換と啓発活動を目的に「障害と雇用ネット」が発足し、現在13のクラブ組織があり、それぞれ50社程度が加盟している。また、2003年から障害者雇用トロフィー表彰制度を始め、障害者雇用方針、中途障害者の雇用継続などの部門で優良企業を表彰している。障害者雇用に力を入れている業界としては清掃業界があり、仕事に就くための資格取得のための支援なども行っている。政府の審議会、AGEFIPHなどの組織に、事業主団体として代表を送り、フランス全土における障害者雇用施策の策定・実施にも関与している。

#### ⑤CGT（労働総同盟）

フランスにおける労働組合のナショナルセンターの一つで、1895年に設立された。企業内組合が地域ごとに連合し、その後産業別に設立された組合と合併した。県ごとの組合が連合してCGTを構成している（組合員80万人）。障害者雇用については、政府の審議会に委員を送るとともに、AGEFIPHにも理事を送っている。

#### ⑥OHE-PROMETHEE（障害者職業斡旋機関）

イルドフランス州内における企業と障害労働者の関連付けに関する事業を行っている非営利団体。障害労働者に対する支援は、雇用準備に関するもので、オリエンテーション、研修、求職先に応じた技術的支援のうちから障害者に応じて選択的に実施している。企業に対しては、障害者雇用の関心を高めるためにカウンセリングを行っている。年間予算は約100万ユーロで大部分はAGEFIPHから出ており、ANPE（国立雇用局）からも小額の予算措置を受けている。

#### ⑦FAGERH（障害者リハビリテーション施設事業連合会）

1944年に組織間の連携を図る目的でUNAPEI（知的障害者家族・友の会）などフランスの大団体により設立された障害労働者を受け入れている80施設が加盟する連合体。24部門に分かれた約200コースの職業訓練・研修課程があり、総計4千人の職員が訓練・研修に従事している。フランスでは労働災害その他の事故、あるいは病気で毎年25万人が新規に障害認定を受けているが、職業を変える必要のある人を80施設で毎年1万人受け入れている。訓練・研修では、職業適性証明書や職業バカロレアの取得が目標とされる。またプレオリエンテーション段階でも、医療リハ後の能力評価、職業訓練にいたるまでの支援を提供している。

#### ⑧UNAPEI（知的障害者家族・友の会）

フランス全土に750の会員団体を擁する連合組織で非営利団体。会員家族は全国で16万世帯。各会員団体の自立性が強く、本部の機能は会員団体への広報サービス、研修事業、社会啓発活動及び政府や議会とのロビーイングが主な役割とされている。予算は国からの補助もあったが、近年減額が続いており、自主財源確保のため、研修事業、出版・広報活動のほか、啓発事業における募金などを行っている。

#### ⑨バランタン・アユイ盲人福祉協会視覚障害者職業リハビリテーションセンター

1889年に設立された視覚障害者のための福祉団体で、点字図書館、点字出版、視覚障害者労働

住宅の提供、職業訓練、作業所の運営などの事業を行っている。職業訓練については国（社会保障部門）からの予算で運営されており、理学療法師養成課程（3年）が中心であるが、他に、秘書業務、椅子修理、旅行営業などの訓練課程（1～2年）もある。

#### ⑩CTNERHI（国立障害者問題研究センター）

1964年に設立された非営利法人で、当初は知的障害児の福祉等に関する指導業務を行っていたが、1975年の障害者基本法の制定に伴い組織が変更され、研究活動が加わった。現在、文献資料・情報提供事業、出版事業、研究事業の3つが主な事業である。予算の80～90%は福祉省から出ている。フランス及び海外のフランス語圏地域をネットワークで結び、障害者関係の福祉、教育、雇用全般にわたる情報提供及び交換の要としての役割を果たしている。

#### (2)2005年2月11日法の概要

##### ①2005年2月11日法の背景と目的

今回の法制定は、シラク政権のマニフェストに盛り込まれており、大統領の意思が強く働いていたと言われている。

2005年2月11日法では、ICF（国際生活機能分類）に基づく障害の定義を採用し、障害認定制度の見直し、所得制限のない障害者手当の新設、統合教育の原則、建築物その他交通機関へのアクセシビリティの保障、放送における文字放送・音声解説放送の実施、選挙におけるアクセシビリティの保障など、障害者の生活全般にわたって障害者の権利と機会を実質的に保障する施策を規定している。雇用分野においては、割当雇用制度における改正のほか、障害労働者の老齢年金受給資格の緩和なども規定している。こうした改正を通じて、2000年EU指令（雇用と職業における均等待遇の一般的枠組を設定する2000年11月27日の理事会指令）に合わせて、国内法的に障害者の権利と機会を保障し、差別禁止に向けた関連法の整備を図ったものと理解できる。

##### ②雇用分野における改革の概要

###### a. 差別禁止の強化

障害労働者の待遇に関する平等の原則を保障するため、雇用主は労働者の個々の状況に合わせて、資格に合う雇用への就業・継続、職務の遂行、向上のため、必要に合わせて法外な額でない範囲内で適切な方策を講じなければならない。これを拒んだ場合には差別として扱われる場合がある。

###### b. 雇用義務の対象事業所等の拡大

事業所の人数算定上の除外職種（36職種）を廃

止する。ただし、拠出金の算定上これを減額する措置がある。

公的部門についても新たに雇用率未達成の場合の拠出金制度を設けた。その拠出金は、新たに設立される基金に集められ、AGEFIPH と同様に運用される。

#### c. 雇用義務の受益者範囲の拡大

従来の対象者であった①COTOREP（職業指導・職業再配置専門委員会）により障害ありと認定された労働者、②労働災害・職業病により労働不能程度が10%以上の者、③年金受給資格のある者、④疾病年金受給資格者、⑤軍人疾病年金受給資格者、⑥戦争寡婦で軍人疾病年金受給資格者等に加え、⑦廃疾カードの持ち主、⑧成人障害手当受給者も対象に加えた。

#### d. 拠出金額の増額

従業員20人以上の事業所は6%の雇用率が適用され、その達成方法には各種の便宜が認められているが、雇用率未達成の場合には、不足人数に時間当たり最低賃金額を乗じ、さらに企業規模に応じて300、400又は500を乗じた金額を拠出金としてAGEFIPHに納めることになっている。新法では、この値をそれぞれ100ずつ引き上げた。また3年を超えてもまったく雇用努力が認められない場合には、1500時間分の最低賃金を支払わなければならないとされた。

#### e. 受益者の算定方法の変更

従来、障害程度や有期雇用かパートかにより拠出金算定に用いるカウント数を変えていた。新法では、これらによらず原則としてすべて（12ヶ月間に6ヶ月以上勤務していれば）1とカウントすることにした。

重度判定を公的機関でなく、企業が行うように変更した。それに伴い、企業は環境整備の状況や労働生産性の低下の証明などの説明資料を作成することが必要になる。

重度障害者の重複カウントを廃止した代わりに、①当該企業が6%未達成の場合、重度障害者を雇用しているときは、拠出金を減額する。また②6%に達している場合、重度障害者を雇用しているときは、その努力に対して助成金を支払う。

#### f. 受益者の算定方法に関する特例措置

重度障害者を雇用した場合、長期失業障害者を雇用した場合など、受益者の算定に際して加算される場合の要件が変更され、適用範囲が拡大された。

また、企業が、障害者団体にコンピュータを寄贈したり、障害労働者の住居を設置した場合など

には、拠出金について、さらに10%引き下げることを受けている。

#### g. 労働組合との協議の義務付け

新法では、企業と組合が必ず話し合わなければならなくなった。その際、障害者の雇用と訓練を議題として取り上げなければならず、産業別の交渉においても3年に一度取り上げなければならない。労働協約の中にも障害者雇用を盛り込むことが必要になった。

#### h. 所得保障の充実

従来制度では、雇用されて給与所得が発生すると、障害年金（月額700ユーロ）が減額又は打ち切られていたが、改正後は、障害年金とは別に、新たに、障害から生じる経済的負担を補填するための所得制限なしの手当て（月額550ユーロ）が設けられた。

#### i. 障害者担当機関の変更

従来、成人対象のCOTOREP（職業指導・職業再配置専門委員会）と未成年者対象のCDES（県特別教育委員会）に分かれていた障害者担当窓口を、県単位に設置されるMDPH（障害者センター）内のCDAPH（障害者自立・権利委員会）に一本化するとともに、担当者を公務員のみから非公務員も可とすることにより柔軟な対応が出来、人手不足の解消を狙っている。

#### j. その他

リハビリテーション休暇ができた。以前は退職しないと職場復帰訓練が受けられなかったが、新法の下では勤務を中断して訓練を受けることができるようになる。

障害者職業訓練政策に関する協議を国、州、社会保障機関の3者で行うこととなった。

フランスのすべての訓練所が差別なく障害者を受け入れるための、ハーフタイム（半日）の研修や非継続研修の実施。

#### ③新法に対する関係者の評価

企業側からは、障害者の重複カウントが廃止されたことから、雇用率を達成することが困難に感じられる。また未雇用状態が長期間続いた場合の拠出金は企業にとって過重な負担である、との評価がみられた。

これに対して、労働組合からは、重度の評価を労働監督官が行わず、雇用主が行う点が問題である。結果的に、理念よりも生産性が重視されることになるのではないかと懸念が表明された。

一方、障害者団体は、企業の罰則が強化されたが、拠出金を払うだけで雇用しない企業は依然として存在するだろうから、企業の姿勢を変える抜

本的対策とはいえない。また拠出金の算定方法が複雑で、小規模企業では雇用後の手続きの負担が大きく、雇用機会の減少につながりかねない、という意見が聴かれた。

これらを踏まえて、政府機関では、重度障害者の雇用に関して、障害の重さは拠出金の計算や雇用のための援助に反映されており、重度障害者に合わせた職場改善がなされていれば、職務上の障害を軽減したことになるから、こうした改善に要した費用（経済的負担）の面は評価されている。新法では、障害に合わせた職場の改善が期待できる、とする。

#### 4 考察

以上のように、フランスでは、割当雇用制度を維持しつつ差別禁止法制の実をあげるべくさまざまな工夫がなされている。個々の制度をみるかぎり、関係者の利害を調整するため手続きが複雑になっているが、全体としては、所期の目的を達成するための枠組みが整いつつあるといえる。

ところで、差別禁止法の特徴の一つである「合理的配慮」＝「適切な方策」の提供について、フランス法はどのように規定しているのだろうか。雇用主が「適切な方策」を行わない場合、障害者はどのような手段を取り得るのだろうか。また、適切な方策を提供する義務の内容についてはどのような基準があるのであろうか。労働法典の規定をもとに、これらについて考察してみたい（同法第 122-45 条～第 122-45-5 条、第 323-9-1 条、ほか）。

まず第 1 の点についてみると、合理的配慮＝適切な方策の提供義務が果たされない場合には、障害者は、労働審判所において、雇用主との間でその個別・具体的な状況に応じた方策の提供に関して協議することが認められている。この場合、労働審判所は、雇用主・労働者双方の事情を聴取し、両者の話し合いを促す機関として位置付けられており、通常の司法手続とは様相を異にする。本質的には、権利救済が目的とされるのであるが、こゝで行われるのは権利関係の調整であって、公権力による強制的な紛争解決ではないと考えられる。

また第 2 の点についてみると、適切な方策の内容については労働法典及びその他の法令においてこれを具体的に規定する条項はなく、個々の事例について個別具体的に判断されることになる。したがって、今後この義務の内容について、労働審判所に問題が提起され、個別事例の積み重ねができてはじめて、一般的な基準として「指針」や「規

則」等にまとめることができるだろうが、当面は、労働審判所における個別事例の審査の中で提供されるべき方策の内容が決められていくことになるものと考えられる。

最後に、2005 年 2 月 11 日法の制定は、EU 指令を受けた法整備であり、今回の割当雇用制度の改正も差別禁止法との調和を図ったものとして高く評価されているが、今後、国連において障害者権利条約が採択された場合には、その批准と承認に際して、国内法のさらなる見直しがありうることを付言しておきたい。

#### <謝辞>

本調査では、面接調査における関係機関の担当者のほか、準備及び実施に際して下記の方々にご協力いただいた。ここに記して謝意を表する次第である（敬称略）。

大曾根寛（放送大学）、ドミニク・ヴェルシェ（国立障害者問題研究センター）

#### <参考文献>

- 1) 指田忠司・杉田史子(2005)フランスにおける障害者差別禁止法制の動向と障害者雇用施策の展開—2005 年改正法の概要と障害者雇用施策の変化を中心に—「第 13 回職業リハビリテーション研究発表会論文集」, pp. 120-123
- 2) 佐野竜平(2005)変わりゆくフランス障害者事情—欧州最新レポート 2005 年法の採択「すべての人の社会」No.298(2005. 04), pp. 6-8
- 3) [http://www.agefiph.asso.fr/htm/infos/fr\\_1.htm](http://www.agefiph.asso.fr/htm/infos/fr_1.htm)
- 4) <http://www.legifrance.gouv.fr>

# 職場うつが発症因子と復職のための条件

清水 建夫

(弁護士、働くうつの人のための弁護士団、NPO法人障害児・者人権ネットワーク)

## 1 82%の大企業で従業員がメンタルヘルス上の理由で休業

厚生労働省は労働安全衛生基本調査(2005年10月31日現在)を行い、その結果を2006年9月発表した。調査は従業員10人以上の全国の民営事業所から抽出して12,051事業所を対象にアンケート調査を行い、8,543事業所より回答があった。

発表によると過去1年間にメンタルヘルス上の理由で休業した従業員がいる事業所は全体で3.3%で、そのうち従業員1,000人以上の事業所では、82%の事業所に休業者がおり、その事業所の97.3%について1ヵ月以上休業した従業員がいた。

長時間労働に関しても調査し、1ヵ月に100時間を超えて残業している従業員がいると答えた事業所は平均で13.4%で、従業員1000人以上の事業所では43.9%がいると答えた。

(財)社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所は全国の上場企業を対象に2002年、2004年、2006年と「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査を実施した。その回答によると、1ヵ月以上の休業者のいる上場企業は2002年(58.5%)→2004年(66.8%)→2006年(74.8%)と上場企業における「心の病」は一貫して増加している。

## 2 「心の病」は30代に集中

同メンタル・ヘルス研究所が同時に実施した調査によれば、上場企業における年齢別「心の病」は30代に集中する傾向が鮮明となっている。年齢別において30代の割合は2002年(41.8%)、2004年(49.3%)、2006年(61.0%)と圧倒的割合を占め、かつ著しく増加している。一方40代は2002年(27.0%)、2004年(22.0%)、2006年(19.3%)、50代以上は2002年(9.6%)、2004年(5.6%)、2006年(1.8%)と相対的に低下している。

30代というのは職業においても家庭生活においてもエネルギーに満ち満ち、人生において最も充実している年代というのが今までの常識であり、「心の病」は中高年のものと思われていただけにこの結果には多くの人が意外に感じるであろう。同メンタル・ヘルス研究所は早くからこの事実を指摘していた(2004年8月JMI健康調査による年齢分析)。

『心の病』の最も多い年齢層は、『30代』(49.3%)であり、従業員数規模が大きいほど顕著であっ

た。

『30代の危機』に関しては、メンタル・ヘルス研究所では従前より指摘してきたが、30代の自殺率の伸び率(17.0%)の高さ、精神障害等(自殺含む)の労災認定件数の比率(36%)の高さなど近時の動向もあり、改めて30代を取り巻く環境を中心にJMI健康調査により浮き彫りにするため、2003年度と1993年度のデータを年齢別に比較分析し、考察した。

JMI健康調査の尺度において(この10年間に)30代に落ち込みがみられた尺度は、『将来への希望』(定年後も含めた今後の生活や将来に対する希望の程度)、『評価への満足感』(給与を含めた自分に対する評価への満足感の程度)、『仕事への負担感のなさ』(仕事の上での身体的、精神的、物理的な負担感の程度)が特に顕著である。

全般的にみると、2003年度と1993年度の比較では、この3つの尺度はどの年代においても、悪化の傾向にあるのだが、特に30代において落ち込みがみられる。

すなわち、将来への希望が持てなくなり、評価への不満は強まり、仕事の負担感が増しているのは、30代である。

## 3 職場の変化と「心の病」の増加

同メンタル・ヘルス研究所は、2006年4月「メンタル・ヘルスの取り組み」に関するアンケート調査において職場の変化と「心の病」の増加の関係においても調査し、次のように指摘している。

・7割近い(67.0%)企業において、個人で仕事をする機会が増えている中で、約6割(60.1%)の企業で、職場のコミュニケーションの機会が減り、5割近く(49.0%)の企業で、職場の助け合いが少なくなっている。

・職場でのコミュニケーションの機会が減少した企業においては、心の病の増加した割合が71.8%にのぼっている。減少していない企業の心の病の増加割合は46.0%なので、その差は25.8ポイントである。また、職場での助け合いが減少したという企業においても、心の病の増加した割合が72.0%で、減少してない企業との差は20.6ポイントに、個人で仕事する機会が増えたという企業においては67.1%、増加していない企業との差は17.8%

になっている。

・『心の病』の増加傾向を抑えていくためには、職場における横のつながりの回復と、責任と裁量のバランスがとれるような仕事の仕方の改革、そしてそれらを含めた意味での一人ひとりの働きがいに焦点を当てた活力ある風土づくりが喫緊の課題である。

うつ病の発生因子につき性格等個人因子に重きを置く精神科医や精神医学者が少なくない。職場における「心の病」をみるかぎり、発生因子は、個人因子よりも職場環境因子の方がはるかに大きいと言える。

#### 4 自殺者20～30代で急増

2006年6月1日の警察庁の発表によると全国の2005年の自殺者は32,552人であり、8年連続して3万人を超えた。

前年との増減率を年代別でみると、60歳以上が0.9%減、50代2.4%減に対し、40代2.1%増、30代6.3%増、20代5.0%増、10代以下3.2%増となっている。わが国の将来を支える青少年層が苦悩の果てに死を選んでいる実態が浮き彫りになった。厚生労働省の調査によれば、20代～30代の自殺は同年代の死亡理由の中で最も多い。上場企業が最高益を更新し続ける中で、国民の側には痛ましい現実がある。

#### 5 労災認定をされた精神障害並びに精神障害による自殺

厚生労働省の発表によれば労災認定を受けた精神障害者及び精神障害による自殺者の1994年度から2005年度までの人数は右表1のとおりである。1999年度から労災認定を受けた精神障害による自殺件数が増加している。

#### 6 働くうつの人への弁護士によるサポート

- (1) 2005年10月、うつの労働者をサポートする目的で働くうつの人のための弁護士（<http://utsu-bengodan.main.jp/>）を結成した。職場内におけるメンタルヘルスケアや産業医によるサポートが存在するところもあるが、労働者にとり、あくまでも使用者側の組織であり、心を許せる存在とは言えないことが多い。労働組合はあっても本人の問題として、積極的にサポートしない。
- (2) 弁護士サポートの基本は、一刻も早い対応にある。孤立している労働者にとってサポートしてくれる人がいるということが心の安定につながる。切実な相談が多く、サポートしないとこの労働者

表1 精神障害に係る労災認定状況

年度	精神障害 (件数)		精神障害による自殺 (件数)		合計 (件数)	
	請求	認定	請求	認定	請求	認定
1994	8	0	5	0	13	0
1995	3	1	10	0	13	1
1996	7	1	11	1	18	2
1997	11	0	30	2	41	2
1998	13	1	29	3	42	4
1999	62	3	93	11	155	14
2000	112	17	100	19	212	36
2001	173	39	92	31	265	70
2002	229	57	112	43	341	100
2003	325	68	122	40	447	108
2004	403	85	121	45	524	130
2005	509	85	147	42	656	127

はこの社会から永久に沈殿してしまうのではないと思われる相談が少なくない。死の選択の危険もある。

- (3) 弁護士には1年間に125件の具体的相談があった。以下にそのいくつかを紹介する。

##### ① 国家公務員A君(男、24歳)

研修終了後、女性の多い職場に配属される。職場に馴染もうと努力するが、「男性のくせに覇気がない」などの発言を受け、ストレスがたまり、メンタルクリニックに通い薬を服用し始めた。職場で服用しているのを上司に見とがめられ、診療所に連れていかれた。診療所の医師は“少し様子を見ましょう”という鷹揚な対応であったが、配属先は条件付採用期間である6ヵ月以内にA君を退職させることを決め、A君に上司数名で依頼退職を迫り、依頼退職をしなければ分限免職をする旨おどした。

弁護士に依頼があり、弁護士が代理人として配属先を訪ね、退職強要をやめるよう求めた。しかしながら配属先は強硬に“依頼退職しなければ分限免職をする。分限免職になれば本人に傷がつくので、退職するのが本人のため”という態度に終始し、とりつく島がなかった。弁護士は本庁に掛け合い、分限免職が認められる事案ではないので配属先を指導して欲しい旨要望したが、本庁は配属先の結論に従うとの回答であった。法的には分

限免職が認められるとは到底思われなかったが、争うには訴訟しかなく、数年に及ぶ訴訟期間は裁判は勝ってもA君がボロボロになることを懸念した。A君は他の試験をめざすこととなり、結果としては依願退職をした。A君が弁護団に対して自分を評価し、応援してくれる大人がいることを知って、元気が出てきたと言ってくれたのがせめてもの救いであった。

② 地方公務員B氏(男。37歳)

3年前にうつ病になり7ヵ月間病気休暇ののち、3ヵ月間職場復帰訓練を受けて復職した。その後1年余り支障なく普通に勤務。労働組合の支部長に立候補し当選したのを捉え、所属長が抗うつ薬を飲んでから病気が治癒していないとして産業医に強引に面接させた。内科の産業医による保健指導という名目のもとに翌日より出勤停止措置をとった。精神科医の主治医は就業可能との診断をしており、弁護団に依頼。出勤停止措置は地方公務員法上根拠がなく、撤回を求めるとともに、産業医との面接を希望したが実現せず、逆にB氏に無断で産業医と所属長が主治医に会い、診断の変更を求めた。さらにB氏に対し、詫言状を出させるなど管理者としての支配的立場を利用して事態をごまかそうとした。最終的には所属先もあきらめ、7ヵ月後に復職させた。その直後B氏は夜間勤務を命ぜられ、仕返しとしか思われぬ処遇により、うつが一層重くなり、今なお苦しんでいる。

③ 製版会社社員Cさん(女。30歳)

50人位の会社で3交代制。新人でも月100時間残業が当然とされ、Cさんは残業時間が150時間を超えたこともある。体がきつく、50人のうち15~20人位は2年で辞める。営業の社員は8時間でタイムカードを押したのち更に残業をしている。Cさんはうつ状態となり、1週間会社を休んだところ、会社から「1ヵ月休みをとってくれ」と言われた。休んだ後入社したが、体調がすぐれず、早退を申し出たところ「辞めてくれ」と言われ、退職届をもって来るよう言われ、弁護団に相談が入った。会社にうつが軽快するまでの間残業なしの勤務を求めたが、会社は他の従業員との関係でしめしがつかず、例外扱いはできない、残業ができないのであれば辞めて欲しいという態度に終始した。小さな会社でのトラブルを嫌い、Cさんは継続勤務をあきらめ、些少の金銭の上積みで退職した。

④ 銀行員D君(男。25歳)の自殺

D君は大学でも銀行でも優秀な成績で将来を嘱

望されていた。支店勤務となり過酷なノルマと強引な営業活動を求められ、極度のうつとなり、退職手続の上、自宅に戻された。寮生活で親元を離れていたD君の変わり果てた姿に両親はびっくりし、親子でうつの克服に努めていた。療養を続けていたが、ある日、自殺した。両親はなぜ明らかな息子がこのようなことになったのか解らず、苦しんでいる。銀行はD君のことについては箝口令を敷いている。

## 7 荒廃する職場

- (1) 日本の企業や官庁は十数年にわたりストライキも団交もなく、すべてが整然と組織的かつ効率的に動いているように見える。しかし、うつの労働者をサポートして驚いたことはすさまじく進行する職場の荒廃である。企業は人なりと世界に誇ってきた日本的経営は一体どこに行ったのであろうか。
- (2) A君の上司であった40代以上の国家公務員の男女は、集团的官僚主義の中で粛々と働き、異端と思えるものは目をつりあげて排除に走った。日本の労働者は組織の中で考えることしか訓練されておらず、すぐそばの隣人を思いやることに欠落している。集団主義の中で戦後61年間に多くの国民の心の中に形成された他者に冷淡な人間性を改善することは容易ではない。
- (3) B氏を排除するために違法行為を辞さない所属長と産業医。中小企業として生き残るために労働者をとっかえひっかえ無理な残業を強いているCさんの社長。銀行は富裕層をターゲットにした手数料収入と中小企業や個人への高金利の貸し出しにシフトし、銀行法第1条の公共性をかなぐり捨て、営利に走っている。希望をもって入行したD君はそんな銀行業務に悩み極度のうつに陥り、自ら命を絶った。
- (4) うつの労働者に対するサポートは心から喜べる成果があがらない。企業や官庁もうつは自己責任と決めつけ、うつが完治に近い状態にならないと職場復帰を認めようとしない。一方、うつの労働者は闘い続けるにはすでに余りに心が傷ついている。

## 8 “多様な働き方”という甘いまやかしの言葉を多用し政府が推し進めたもの

- (1) 政府・経済界は総合規制改革会議あるいは経済財政諮問会議を利用し、「多様な働き方」「雇用・労働の規制改革」の名のもとに企業が契約関係を打ち切りやすい労働法制を次々とつくり、拡大し

た。a. 労働者派遣制度の拡大、b. 有期労働契約の拡大、c. 雇用と実質的に変わりのない請負契約の容認、d. 裁量労働制の拡大等。

(2) 労働契約形態について多様なメニューが用意されれば、企業がコストが少なく、契約関係を打ち切り易い契約形態を選ぶのは自然の理である。現実には正規社員が大幅に減少し、パート、有期契約、嘱託、派遣、請負の非正規雇用形態が著しく増加している。企業の8割は非正規雇用選択の理由を「労働コスト削減のため」と明言している(2006年労働経済白書)。

(3) 非正規雇用では賃金の上昇がほとんどない上に、労働者にとりキャリア形成ができず、技術や経験の蓄積ができない。同白書によれば20歳代の20%以上の者の年間収入が150万円未満であり、200万円未満をとれば3分の1に達している。低収入の若者は現在のところ親と同居していることが多いが、将来自立しなければならない事態を迎えた時に大きな社会問題となることが予測される。

(4) 一方、正規労働者は正規労働者の人数が減る中で負担が増加し、かつ成果主義の厳しい現実のもとに不安が増加し、「心の病」が増加している。「多様な働き方」というのは、労働者が望んで、進んで選べる環境があってこそ意味あるものになる。雇い主側のみ選択権のある現実のもとでは労働者にとってただ悲惨な結果しか残らない。「多様な働き方」という甘いまやかしの響きの言葉を多用し、企業のリストラを推進してきた政府・経済界・「学者」の責任はきわめて重い。

## 9 イエローカード

うつ労働者は職場に起因して、「心の病」に陥ったのであり、雇用主の側から心を開き、労働者を迎え入れる姿勢をもたないかぎり、復職は困難である。労働基準監督署が労災認定をした場合、通常は労災発生の原因の除去のため事業所側に緊急に改善を求める。ところが、うつの場合には休職について金銭的な補償をするのみで、事業所側に対する改善指導をほとんど行っていない。労働行政も単に労災認定をするだけでなく、労災の原因の除去(職場環境の改善)を強く指導すべきである。うつ労働者を障害者雇用促進法の障害者枠として扱うのは、うつを固定し、問題の解決を遅らせる結果としかならない。企業側もいつまでもうつを労働者の自己責任と決めつけ職場改善に努めないと、うつ労働者だけでなく、他の労働者の心の荒廃を招く。うつ労働者の発生は企業や官庁に対するイエローカード

であることを厳粛に受け止めるべきである。

# 人的資源管理の概説書における障害者雇用の扱いに関する問題点

青木 律子（明治大学経営学部 非常勤講師）

## 1 はじめに

人と仕事をめぐる様々な問題については、人事労務管理・人的資源管理<sup>1</sup>といった領域で豊富な研究の蓄積がある。障害者の雇用と就労にかかわる問題も人と仕事にかかわる問題である以上、人的資源管理と関係があると考えられる。八重田<sup>21)</sup>の調査によると、職業リハビリテーションの学体系構築に特に必要な学問領域の優先順位の第4位に職業心理学、第6位に労務管理学、第9位に産業心理学、第14位に経営学、第17位に経済学があげられた<sup>ii</sup>。それにもかかわらず、「アメリカではMBAなどの人的資源管理のテキストでは、障害者差別禁止、雇用機会均等、コンプライアンス経営などの観点から、必ず障害者雇用が取り上げられている。これに対して日本の人事管理のテキストでは、現在でも障害者雇用を取り上げているものはほとんどないという大きなちがいがあ<sup>7)</sup>」(p. 108)という指摘があるように、障害者の雇用と就労に関する問題に対しては、人的資源管理からのアプローチがむしろ少ないのが現状である。

そこで本発表は、人的資源管理の概説書約20点を検討し、障害者雇用がどのように取り上げられているかを確認した上で、現状に対する考察と今後に向けた提言を試みることにする。

## 2 方法

調査対象は、日本人の著者により日本語で書かれ、1998年7月1日から2006年3月31日までに刊行された、日本の人事労務管理・人的資源管理に関する概説書21点（参考文献1）～5）、7）～20）、22）、23））である。刊行された時期をこのように限定した理由は、第一に1997年の「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下（障害者雇用促進法）とする）」の改正により、1998年7月1日より知的障害者が障害者雇用義務の対象に追加されたことである。第二に、2005年の同法改正に基づいて2006年4月1日より精神障害者が障害者雇用率に算入されることになり、これを受けて精神障害者の雇用について概説書で取り上げられるのはむしろ

今後になると予想されることから、算入の前日までに刊行されたものに対象を絞ることとしたためである。

## 3 結果

調査対象21点のうち、障害者雇用に関する独立した章・節などを設け、まとまった記述を行っていたものが4点、独立した章や節を設けていないが本文中に記述のあったものが5点、記述がなかったのが12点であった。また記述のあった9点のうち内容に誤りや問題が特になかったのは4点で、5点には何らかの誤りや問題が見られた。

まとまった記述のある4点のうち、障害者雇用に関して独立した章を設けていたのは岩内・梶原編著<sup>7)</sup>（工藤正執筆）と、菊野・八代編著<sup>10)</sup>（菊野一雄・松田啓一執筆）の2点である。岩内・梶原編著<sup>7)</sup>は新しい障害者観、雇用・就業状態、企業の対応、これからの企業の課題など、日本の障害者雇用の現状と課題を包括的にまとめている。菊野・八代編著<sup>10)</sup>は障害者の雇用と就労をめぐる問題を概観した上で障害の定義、手帳制度、雇用率制度、実務上の留意点に言及し、更に職業リハビリテーションのポストモダンのメタグローバル・スタンダードを提示している。

節などの形でまとまった記述があったのは、平野・幸田編<sup>3)</sup>（西川清之執筆）と、梶原<sup>8)</sup>の2点である。平野・幸田編<sup>3)</sup>は採用に関する章の中で、障害者雇用に関する制度と近年の調査結果を簡潔にまとめている。梶原<sup>8)</sup>は人材開発に関する章の中で障害者雇用の基本的理念、雇用管理上の課題、障害者の教育訓練、企業の実践例を取り上げている。しかし2001年に増補版として刊行した（初版1996年）にもかかわらず、1990年代以降に刊行された文献を参照・引用していないことから、近年の障害者観、制度、調査結果等に言及していない。この点に問題があるといえるだろう。

本文中に記述があった5点のうち、採用に関する記述の中で雇用率と関連させて障害者雇用について言及しているのは、岩出<sup>5)</sup> (p. 162)、神代は

か<sup>11)</sup> (神代和欣執筆)、佐藤ほか<sup>17)</sup> (佐藤博樹執筆)、横山<sup>23)</sup> の4点である。

しかしながら岩出は「企業の社会的責任あるいは企業倫理といった点から採用管理に課せられた問題もあります。たとえば(中略)障害者雇用における身体障害者雇用率(現在は常用労働者の1.8%)の達成などです<sup>5)</sup>」、神代は「わが国では、(中略)身体障害者の雇用を法律によって義務付けている。(中略)政令で身体障害者雇用率(一般民間企業では1.8%以上)を定めている。(中略)納付金は身障者の雇用促進・訓練などの事業に使われる<sup>11)</sup>」としており、制度の適用対象を身体障害者のみとしている点に誤りがある。

横山は「『障害者の雇用の促進等に関する法律』では、1.8%の障害者の雇用が義務付けられ(業種により除外率があるが、従業員301人以上の未達成企業は障害者1人につき月5万円を納付、また従業員56人以上の企業では雇用状況の報告義務がある)<sup>23)</sup>」としている。制度についてやや説明不足の感があるが、それより新規学卒者の採用に関する記述の中で障害者雇用に言及している点にむしろ問題があるといえる。現実として中途採用で入社・入職する障害者は少なくないからである。

佐藤は「障害者雇用促進法による障害者に関する一定の雇用率の設定のように、企業に雇用義務を課しているものもある<sup>17)</sup>」としており、特に誤りや問題はない。

5点のうち残りの1点は奥林編著<sup>14)</sup> (松田陽一執筆)で、障害者雇用納付金を法定福利厚生制度の一環として「1960年公布の障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく全額拠出」と説明している。しかし本文及び図表中で「身体障害者雇用納付金」としているのは誤りである。

なお障害者雇用に関する記述のなかった12点のうち、石田ほか<sup>4)</sup> (石川淳執筆)は福利厚生に関する記述の中で旧労働省「平成10年度賃金労働時間制度等総合調査」の結果を表にまとめており、その中に障害者雇用納付金の法定福利費全体に占める割合が含まれている。但し納付金制度そのものに関する記述はない。

#### 4 考察

21点の文献を調査した結果、特に誤りや問題がなく障害者雇用について記述していたのは4点<sup>3)7)10)17)</sup> だけであった。しかも独立した章や節を

設けて障害者雇用を取り上げ、かつ記述内容に誤りや問題のなかった3点<sup>3)7)10)</sup>については、いずれも執筆者又は編者が障害者雇用や職業リハビリテーションに関係しており、プロフィールに偏りが見られる<sup>11)</sup>。

このほかの主な傾向としては、次の3点があげられる。第一に、雇用率制度が企業の採用活動に一定の制約を課すものとして解釈する<sup>3)5)11)17)</sup>向きがある<sup>iv)</sup>。第二に、独立した章や節を設けていないが本文中に障害者雇用に関する記述のあった5点<sup>5)11)14)17)23)</sup>は、いずれも制度面の言及にとどまっており、法定雇用率の達成状況といった実態や、雇用管理上の課題等については言及していない。第三に、知的障害者が雇用義務の対象に追加されてから相当年数が経つにもかかわらず、障害者雇用イコール身体障害者雇用と誤って捉えられる向きがあり、「身体障害者雇用率<sup>5)11)</sup>」「身体障害者雇用納付金<sup>14)</sup>」など、制度適用の対象を身体障害者に限定した記述が見られる<sup>5)11)14)</sup>。

以上のことから、人的資源管理の研究者の障害者雇用に対する関心は概して低く、特定の研究者のみ正確な知識・情報や高い問題意識を有しているという傾向が窺える。

#### 5 今後に向けた提言

企業の社会的責任に対する関心の高まり、障害者の就職・求職の増加<sup>v)</sup>、福祉関係者等の就労支援に対する関心の高まり、障害者雇用促進法の改正や障害者自立支援法の施行といった動きから、障害者の雇用と就労に関する問題に対して、人的資源管理の果たす役割はいっそう大きくなると考えられる。この問題について、人的資源管理の研究者の関心が一部を除いて低いという現状を是正し、今後の問題提起・問題解決につなげていくために、さしあたり実行可能と考えられる方法を二つあげておく。

一つは岩出<sup>5)</sup>、神代ほか<sup>11)</sup>、奥林編著<sup>14)</sup>のように、障害者雇用率に関する制度の適用対象を身体障害者に限定して記述している著書の増補、改訂、増刷の際に、「身体障害者」と書かれている箇所を「身体」の文字を削除し、「障害者」と表記することである。それが不可能な場合は、訂正のメモを作成・追加するのもよいだろう。いずれにしても「身体」を削除して「障害者」と表記することによって誤りのない記述となり、知的障害者や精神障害者も対象に含まれると解釈することがで

きる。これで正確な知識の普及につながれることが期待できる上に、概説書としての信頼性も高まるだろう。著書の改訂等の際に法改正や最新の調査結果に対応した修正を行うのは、著者に課された義務といえる。

もう一つは、福祉・医療・リハビリテーション等を扱う学会と労働問題を扱う学会が、シンポジウム・セミナー・年次大会・地方部会等を共催し、障害者雇用に関心を持つ、情報を提供・交換する、あるいは議論を深めるといった機会を設けることである。このような機会を設定することにより、正確な知識や情報の共有はもとより、教育・研究・実践の更なる発展のきっかけになることも期待できるだろう。2005年9月に、産業・組織心理学学会が他学会との共催の形で障害者雇用に関するシンポジウムを開催した。このような動きが一過性のものに終わらず、継続していくことが望まれる。

## 参考文献

- 1) 花岡正夫：「人的資源管理論」，白桃書房(2001)
- 2) 服部治・谷内篤博編：「人的資源管理要論」晃洋書房(2000)
- 3) 平野文彦・幸田浩文編：「人的資源管理」，pp. 101-102，学文社(2003)
- 4) 石田英夫・梅澤隆・永野仁・蔡仁錫・石川淳：「MBA人材マネジメント」，p. 118，中央経済社(2002)
- 5) 岩出博：「LECTURE人事労務管理（三訂版）」，泉文堂(2002)
- 6) 岩内亮一：職業社会学と職業リハビリテーション，「職業リハビリテーション」第7巻，pp. 84-89(1994)
- 7) 岩内亮一・梶原豊編著：「現代の人的資源管理」，pp. 105-126，学文社(2004)
- 8) 梶原豊：「人材開発論（増補版）」，pp. 270-277，白桃書房(2001)
- 9) 慶應義塾大学ビジネススクール編：「ビジネススクール・テキスト 人的資源マネジメント」，有斐閣(2004)
- 10) 菊野一雄・八代充史編著：「雇用・就労変革の人的資源管理」，pp. 193-217，中央経済社(2003)
- 11) 神代和欣・山口浩一郎・八代充史：「経営システムⅡ ヒューマン・リソース・マネジメント」，p. 25，放送大学教育振興会(2002)
- 12) 黒田兼一・関口定一・青山秀雄・堀龍二：「現代の人事労務管理」，八千代出版(2001)
- 13) 大橋靖雄：「人的資源の組織戦略」，中央経済社(2000)
- 14) 奥林康司編著：「入門 人的資源管理」，pp. 180-181，中央経済社(2003)
- 15) 笹島芳雄：「現代の労働問題（第3版）」，中央経済社(2002)
- 16) 佐々木常和：「改訂 労務管理概論」，西日本法規出版(2004)
- 17) 佐藤博樹・藤村博之・八代充史：「新しい人事労務管理（新版）」，p. 30，有斐閣(2003)
- 18) 鈴木滋：「エッセンス人事労務管理」，税務経理協会(2002)
- 19) 竹内一夫：「基礎コース 人事労務管理」，新世社(2001)
- 20) 渡辺峻：「人的資源の組織と管理」，中央経済社(2000)
- 21) 八重田淳：職業リハビリテーション従事者に期待される役割と専門性，「職業リハビリテーション」第16巻，pp. 33-42(2003)
- 22) 山下洋史：「人的資源管理の理論と実際」，東京経済情報出版(2000)
- 23) 横山正博：「人的資源管理の基礎と展開」，p. 12，中央経済社(2005)

<sup>i</sup> 企業の従業員への取り扱いにかかわる多様な施策内容を持つ管理活動のことを「人事管理」「労務管理」あるいは「人事労務管理」という。最近では、企業における経営資源として従業員を重視する理念的内容をもつ「人的資源管理」を、人事労務の包括的な用語として使用する動きが広まっている<sup>3)</sup>(pp. 3-5)。本発表ではこれら4つの語を同義のものとして扱い、「人的資源管理」と統一して表記する。

<sup>ii</sup> 調査は2001年度日本職業リハビリテーション学会正会員613人全数を対象に、質問紙法による郵送調査で行われ、有効回答率は24.1%であった。職業リハビリテーションの学体系構築に必要な学問領域については、回答者に優先順位を1位から7位まで求め、1位に7点、2位に6点、以下7位まで降順に点数を与え得点化し、領域ごとに総合得点を算出した。総合得点の高いものが優先順位の高い学問領域となる。

- iii 執筆者・編者のうち菊野・工藤・平野は大学や研究機関等で障害者雇用に関する調査・研究に携わった実績がある。これに加えて平野は障害者の雇用・就労を扱うNPOに関与している。松田啓一はリハビリテーション機関の職員で、障害者の就労支援や企業関係者等への啓発活動に従事している。岩内（故人）は元大学教授で経営社会学を専門とし、1993年に日本職業リハビリテーション学会第21回大会で講演を行った<sup>6)</sup>。
- iv 他方で菊野・八代編<sup>10)</sup>は、雇用率制度を社会貢献活動と、事業主相互間並びに労働者相互間の競争条件の平等化という2つの側面から説明している。本発表では詳しく言及しないが、このような解釈の相違については更に検討する必要があると考える。
- v 厚生労働省によると、2005年度の障害者の就職件数は対前年比8.4%増の38,882件、新規求職申込件数は対前年比4.8%増の97,626件で、ともに過去最高を記録した。