

論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨の公表

学位規則第 8 条に基づき、論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨を公表する。

氏名	杉原 努(すぎはら つとむ)
学位の種類	博士(学術)
授与番号	甲 第 691 号
授与年月日	2010 年 9 月 25 日
学位授与の要件	本学学位規程第 18 条第 1 項 学位規則第 4 条第 1 項
学位論文の題名	障害者雇用における合理的配慮 - 経緯と日本への導入視点
審査委員	(主査)立岩 真也(立命館大学大学院先端総合学術研究科教授) 天田 城介(立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授) 吉田 寛(立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授) 長瀬 修(東京大学大学院経済学研究科特任准教授)

< 論文の内容の要旨 >

(和文)

本論文は、「障害のある人の権利に関する条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities: 以後、障害者権利条約と略す)の、「労働及び雇用」における主要な要素である合理的配慮(Reasonable Accommodation)の意味と重要性を明らかにし、「障害のあるアメリカ人法」(Americans with Disability act of 1990、以後、ADA と記す)の施行状況を踏まえ、合理的配慮の日本への導入視点について論じる。

一般労働市場における障害者雇用の促進は多くの国々で重要な政策になっており、割当雇用制度(Quota Scheme)か、あるいは障害に基づく差別禁止法による施策が展開されてきた。割当雇用制度を採用している日本は、法定雇用率に近づきつつあるが未だに満たすことができていない。障害者やその就労についての理解不足が考えられる。他方、アメリカは差別禁止法である ADA が施行されている。そこでは、障害に基づく差別は減少しているように見えつつも就業率は増加していない。つまり、割当雇用制度も差別禁止法も障害者雇用にとって決定的な施策ではなく課題を残している現状なのである。

このような障害者雇用の状況において、割当雇用アプローチと差別禁止アプローチの組み合わせが有効だといわれている。そこで、障害者権利条約批准の準備を進めている日本において、割当雇用制度を基盤にしつつ差別禁止法及び合理的配慮をどのように導入するのかについて検討する必要がある。合理的配慮の導入により、障害者雇用数の増

加と労働の質の向上が期待できるからである。

本論文ではまず、日本に合理的配慮を導入する必要性を述べ、同時に、合理的配慮に関する基本事項を示した。次に、合理的配慮という文言が障害者権利条約に規定された経緯を明らかにし、日本にとっての意義を示した。それを基盤にして、一つは日本の会社における障害者雇用への配慮や調整の現状を確認し、他方で ADA の施行状況について考察したところ、日本への示唆として障害の定義、障害者差別禁止法、合理的配慮の義務規定が必要であることを明らかにできた。

最終の第 7 章において、日本における差別禁止法の必要性と、障害者基本法及び障害者雇用促進法に障害の定義、差別禁止、合理的配慮を規定する必要性を示した。

(English)

This paper clarifies the meaning and significance of reasonable accommodation in work and employment, a key element of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and provides a framework for introducing reasonable accommodation to Japan, referring to the implementation of reasonable accommodation in the United States under the Americans with Disabilities Act (ADA) of 1990.

Promoting the employment of persons with disabilities in the general labor market has been an important policy in many countries; generally, it has been attempted by either quota schemes or anti-discrimination legislation. Japan has adopted a quota scheme, and the quota has been gradually filled, but the employment rate of persons with disabilities has not met the regulated standard yet. Reasons for this are a lack of understanding about persons with disabilities and their capabilities. In contrast to Japan, the US has adopted anti-discrimination legislation, namely the ADA, which includes the concept of reasonable accommodation (the amending of the workplace to allow the employment of persons with disabilities). This approach seems to have decreased discrimination based on disabilities, but the employment rate of persons with disabilities has not increased. Thus, neither a quota scheme nor anti-discrimination legislation can be seen as the definitive system for the employment of persons with disabilities.

However, a combination of a quota scheme and anti-discrimination legislation should be effective. As Japan is currently preparing to ratify the Convention, it is necessary to consider how to introduce anti-discrimination legislation and reasonable accommodation to Japan to complement the quota scheme. In particular, introduction of reasonable accommodation should increase the number of employees with disabilities and increase their happiness at work.

In this paper, first, I describe reasonable accommodation and the need for introducing

it to Japan. Next, I describe how reasonable accommodation was defined in the Convention, and how it can be significant for Japan. Based on the above, I examine accommodations and adjustments currently made for employees with disabilities in Japanese enterprises, as well as the present implementation of ADA in the US; then, I conclude that Japan needs to redefine “disability” and enact anti-discrimination legislation that mandates obligatory implementation of reasonable accommodation in the workplace.

The final chapter describes the necessity of an anti-discrimination legislation in Japan, and the necessity of defining disability, enacting anti-discrimination legislation and, in the Basic Act for Persons with Disabilities and the Act on Employment Promotion etc. of Persons with Disabilities, mandating the obligatory adoption of reasonable accommodation.

< 論文審査の結果の要旨 >

障害者雇用についての法律・制度や実態を概説した書籍はいくつかある。米国のADA（障害をもつアメリカ人法）や障害者権利条約を解説する本や論文もないではない。ただ、雇用に関わる制度・仕組み、そのことを巡ってなされてきた議論に焦点を絞り、その経緯を詳細に辿って検討したものはこれまでまったくなかったと言ってよい。まず本論文はそのことをなしている。そして、制度設計において重要な「合理的配慮」この訳語が適切であるかという議論も筆者との間でなされ、必ずしも適訳ではないが、既に通用している言葉として使い続けることになったとのことだった。に関わる議論や制度に焦点を当て、その経緯と内容の詳細を追っている。そうした研究業績もこれまでまったくなかった。なされるべきことを初めてなしている点で、まず本論文の意義があることが認められた。

そして本論文では、その言葉だけでは、よいことなのではあろうがその内容の定まらない、「合理的配慮」という言葉が、ADA的な枠組みにおいては、「本質的機能」において差別してならず、その機能が果たせることにおいて雇用される人に対しては「合理的配慮」をなすべきであるという組立てになっていることがふまえられ、そしてそれが雇用の増加を必ずしももたらしていないこと、そこに考えられる要因についても記述されている。それは、今後日本でどのような法律・制度があるべきかを検討する際にも意義のあることである（そして本論文によれば、そうした点についてはまだ国内での検討は進められていない）。

そのためにも、なぜ例えば米国でうまく機能しないのかについてのより立ち入った記述が望ましいとの指摘はあった。一つに本質的機能を果たせるか否かの判断が実質的に雇用主の側に委ねられているなら、一つに合理的配慮の費用負担が企業に負わされているなら、本質的機能を果たせないために雇用しないのだとして合理的配慮の負担を回避しようとするであろうことが考えられる。とすればそうした事態をどのように回避、軽減するのも

考える必要がある。こうしてさらに調査され検討されるべき部分は多くある。しかし本論文は、その課題を確認するところまで研究を進めたのであり、その課題をこれから研究や政策に関わる人たちに示したのである。このことの意義を審査委員の全員が認め、審査委員会は、本論文が博士学位に十分に値する論文であると判断した。