

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

すぎ はら つとむ
杉 原 努

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て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。