

障害者雇用政策の新展開とダイバーシティ・マネジメント

有村 貞則

(山口大学経済学部 教授)

本論文では、障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が法的に義務づけられるようになった現在の日本の障害者雇用政策の転換期において、①これまでとは異なる障害者雇用状況の把握の仕方が必要となってくること、②「潜在能力の発揮」だけでなく「均等待遇の確保」にもつながるような合理的配慮の提供を通して賃金、評価、昇進・昇格を巡る障害者本人の声と事業所側の認識のズレを解消していくことが今後ますます重要となっていく可能性があること、そして③そのためにはダイバーシティ・マネジメントが発する「普遍化」の視点・発想が障害者雇用に対する有益なメッセージとなりうること、この3点について論じた。

1. はじめに

本年4月1日より「改正障害者雇用促進法」が施行された。これにより従来からの雇用率・雇用納付金制度、職業リハビリテーション関連の措置に加えて障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が事業主に課されるようになった。本論文はこうした日本の障害者雇用政策の転換期において、これまでとは異なる障害者雇用状況の把握の仕方が必要となること、それを踏まえた上で障害者差別の禁止と合理的配慮の規定内容およびこれらを実施するにあたってのダイバーシティ・マネジメントからのメッセージについて論じたい。

2. これまでの障害者雇用状況の把握の仕方

障害者の雇用状況を知る上で最もよく利用されているデータが厚生労働省の『障害者雇用状況』である。これは雇用率制度のもと障害者の雇用義務がある事業主などを対象に毎年6月1日時点の

障害者雇用状況を集計したものである。これを見ると近年、日本の障害者雇用数は着実に増加している。

図表-1に民間企業に限定した近年の障害者雇用数の推移を示したが、2004年の約26万人から12年連続で過去最高を更新し、2015年は約45万人になった。新規雇用分は2006年から公表されていたが、同年の約2万6千人から2015年には約5万人弱に増えている。

雇用数の増大にともない実雇用率も2004年の1.46%から2015年には1.88%へと上昇した。特に従業員数1000人以上の大企業においては2014年から法定雇用率の2%を上回る2.05%を記録し、2015年も2.09%であった。法定雇用率を達成している企業の割合に関しては、あまり大幅な改善は感じられないが、それでも2004年の41.7%から2015年には47.2%へと着実に上昇した。

上記で紹介した障害者雇用数は重度障害者を2人として計算したり、短時間勤務の障害者を0.5人として換算するなど雇用率算定上の工夫がなされ

図表-1 障害者雇用状況調査にもとづく障害者雇用の推移

	障害者雇用数	新規雇用分	障害者雇用実数	実雇用率	達成割合
2001(H13)	252,870人	-	186,577人	1.49%	43.7%
2002(H14)	246,284人	-	181,105人	1.47%	42.5%
2003(H15)	247,093人	-	181,441人	1.48%	42.5%
2004(H16)	257,938人	-	189,400人	1.46%	41.7%
2005(H17)	269,066人	-	197,088人	1.49%	42.1%
2006(H18)	283,750.5人	26,113.0人	209,029人	1.52%	43.4%
2007(H19)	302,716.0人	29,755.0人	223,737人	1.55%	43.8%
2008(H20)	325,603.0人	36,840.5人	241,836人	1.59%	44.9%
2009(H21)	332,811.5人	29,985.0人	247,512人	1.63%	45.5%
2010(H22)	342,973.5人	29,597.0人	255,962人	1.68%	47.0%
2011(H23)	366,199.0人	31,644.5人	282,567人	1.65%	45.3%
2012(H24)	382,363.5人	34,637.0人	298,452人	1.69%	46.8%
2013(H25)	408,947.5人	41,906.0人	323,839人	1.76%	42.7%
2014(H26)	431,225.5人	45,269.5人	344,852人	1.82%	44.7%
2015(H27)	453,133.5人	48,377.0人	366,353人	1.88%	47.2%

出所: 厚生労働省(2015a)『平成27年 障害者雇用状況の集計結果』他より著者が作成

ている。そこで図表-1では障害者雇用実数も示した。この実数は重度障害者も短時間勤務者も1人として計算したものである。これをみても2004年以降、障害者雇用数が確実に増大している。2004年の雇用実数約19万人に対して2015年は約37万人と2倍近くの増である。

2004年以降の継続的な雇用拡大は法定雇用率のアップや雇用率の算定対象となる障害者の範囲の拡大など制度変更の影響を受けているところもある。それでも1994年から2003年までの10年間、民間企業の障害者雇用数が約25万人あたりで増減を繰り返していたことを考えると、2004年以降の継続的な雇用増は注目に値する。昨今の日本国内では女性や高齢者、外国人など多様な人材を活かそうとする社会的機運が高まっているが、これが障害者雇用にも追い風となっているのかもしれない。

しかしである。障害者雇用政策の転換期にこの『障害者雇用状況』にもとづく障害者雇用の把握の仕方だけでは問題がある。

第1に、この『障害者雇用状況』は障害者の雇用義務がある事業主、具体的には現行の法定雇用

率2.0%のもとでは常用労働者を50人以上雇用する事業主を対象に毎年6月1日時点の障害者雇用状況を集計したものである。しかし今、注目を集めている障害者差別の禁止と合理的配慮の提供は障害者の雇用義務がない事業主も含めたすべての事業主が対象である。

第2に、障害者差別の禁止と合理的配慮の提供は、国連の「障害者の権利に関する条約」いわゆる障害者権利条約に批准するためになされたものである。この権利条約は、障害のある人たちの人権や基本的自由、固有の尊厳の尊重などを守ることを目的としているが、かといって障害のある人たちに対して何か「新しい権利」を与えようとしているわけではない(川島・東 2008: 15-16)。障害のない人たちが享有しているごく当たり前の権利を障害のある人たちに対しても保障しようとしているのである。同様に障害者の雇用状況も障害のない人たちの雇用状況として比較して把握していく必要がある。

第3に、『障害者雇用状況』は障害者の雇用数を報告するように事業主に求めているが、障害当事者(本人や家族)の声を拾い上げることまではし

図表-2 常用労働者5人以上の民営事業所で雇用されている障害者(2013年11月時点)

	全体	年齢別			性別		
		64歳以下	65歳以上	無回答	男性	女性	無回答
障害者総数	約631,000人	589,965人	37,538人	3,299人	419,845人	205,205人	5,950人
身体障害者	約433,000人	393,597人	37,238人	2,165人	288,811人	139,859人	4,330人
知的障害者	約150,000人	148,800人	300人	750人	100,650人	48,450人	900人
精神障害者	約48,000人	47,568人	0人	384人	30,384人	16,896人	720人

出所: 厚生労働省(2014a)『平成25年度障害雇用実態調査結果』をもとに著者が作成

ていない。「私たち抜きに私たちのことを決めないで(Nothing about us without us)」という有名なスローガンに示されているように、そしてまた障害者権利条約の草案過程や条文自体、さらにはその批准のためになされた障害者基本法の改正、障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法にも反映されているように現在では、障害当事者の声をできるだけ障害者施策の立案や実施に反映させていく必要がある。同じように障害者雇用状況の把握においても雇用人数だけでなく障害当事者の声にもっと耳を傾けていく必要があろう。

3. これらの障害者雇用状況の把握の仕方

すべての事業主を対象に、障害のない人たちの雇用状況と比較しながら、障害当事者の声にも耳を傾けて、障害者の雇用状況を把握していく。そうすれば『障害者雇用状況』の集計結果とはまた異なる実像が映し出されるに違いないが、残念ながら現在の国の統計データでは、これを完全に実現することはできない。今後の統計整備を期待したいが、ここでは比較的近いものとして厚生労働省の『障害者雇用実態調査』を用いたい。

この実態調査は、常用労働者5人以上の民営事業所を対象に障害者の雇用数、賃金、労働時間、職種、雇用管理上の措置などを調査している。毎年ではなく5年ごとに実施、常用労働者4人以下の民営事業所と公的機関は対象外という制約はあるものの、①雇用する常用労働者5人以上、すなわち障害者の雇用義務が課されていない民営事業所も対象、②産業別・規模別に調査票回収事業

所/母集団事業所数の逆数を復元倍率として全国集計値を推計、その結果として③政府が実施している全国規模の雇用調査と比較しやすくなり、これを障害のない人たちの雇用状況との比較と見なす、そして最後に④事業所だけでなく障害者本人に対する「個人票」調査も実施している、という利点がある。

なお厚生労働省は、ほぼ5年ごとに障害者の就業実態も調査している¹⁾。これらも障害者の雇用状況を知る上で参考になるが、その就業形態には一般の就業形態にはほとんど見られない「授産施設・作業所等」あるいは「就労移行支援事業等」、「地域生活支援センター等」が含まれている。そのためこの調査における障害者の就業率と一般の労働者の就業率を比較してもあまり意味がないどころか、かえって誤解を生み出すかもしれない。よってここでは『障害者雇用実態調査』を用いたい。

最新の『障害者雇用実態調査』は2013年度のものである。それによれば2013年11月時点で常用労働者5人以上の民営事業所で雇用されている身体障害者は43万3千人、知的障害者は15万人、精神障害者は4万8千人、合計で63万1千人と推計されていた。同調査では年齢別と性別の割合が示されていたので、この割合と先の推計値を使って雇用されている障害者の年齢別と性別の構成を算出したのが図表-2である。65歳以上の高齢障害者が3万7,538人存在するが、そのほとんどは身体障害者であること、障害の種別に関係なく女性障害者は男性障害者の約半数にすぎないことが注目に値する。

では、これら雇用されている障害者は障害者全

図表-3-1 18歳以上の在宅障害者数:年齢別(2011年12月1日時点)

	18歳以上 (年齢不詳含む)	18～64歳	65歳以上	年齢不詳
18歳以上の在宅障害者総数	4,896,400人	1,849,900人	3,011,100人	35,400人
うち障害者手帳所持者	4,592,500人	1,752,500人	2,807,600人	32,400人
身体(複数回答)	3,791,100人	1,110,700人	2,655,300人	25,100人
知的(複数回答)	469,800人	407,900人	58,000人	3,900人
精神(複数回答)	557,200人	408,300人	144,000人	4,900人
うち手帳非所持	303,800人	97,400人	203,500人	2,900人

出所: 厚生労働省(2013b)『平成23年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)結果』をもとに著者作成

図表-3-2 18歳から64歳の在宅障害者:性別(2011年12月1日時点)¹⁾

	総数	男性	女性	不詳
身体障害者手帳所持者	1,110,700人	609,000人	499,800人	2,000人
療育手帳所持者	407,900人	220,700人	187,200人	-人
精神障害者保健福祉手帳所持者	408,300人	222,200人	185,300人	1,000人
合計 ²⁾	1,926,900人	1,051,900人	872,300人	3,000人

注: 1) 推計値の10の位と小数点第2位以下を四捨五入しているために総数と内訳が一致しないこともある

2) 図表-3-1に示されている通り、所有している障害者手帳の種類は複数回答もありうるため、ここでの合計人数は、図表-3-1の18歳から64歳までの在宅障害者手帳所有者の総数と一致しない

出所: 図表-3-1と同じ

体の何割ぐらいに相当するのか、またそれは一般の雇用者のそれと比べてどれぐらいの差があるのか。障害者全体の数に関しては厚生労働省(2013b)の『平成23年生活のしづらさなどに関する調査結果』を参考にした。これは2013年度『障害者雇用実態調査』よりも2年ほど前の調査となるが、障害児・者の数や生活実態などに関する全国規模の調査であること、在宅障害児・者のみで施設入所者は含まれていないが雇用という点を考えるとより現実的な母数と考えられること、ゆえにこの調査を用いることにした。一般の雇用者に関する必要情報は総務省統計局の『平成25年労働力調査年報』などを参考にした。

図表-3-1に示した通り、2011年12月時点で全国にいる18歳以上の在宅障害者(年齢不詳含む)は489万6,400人で、うち18歳から64歳までの人は184万9,900人、さらにそのうちの175万2,500人が障害者手帳所持者、9万7,400人は手帳非所持者であった。障害の種類に関しては、手帳所持者

のみ明らかにされていたが、身体障害者111万700人、知的障害者40万7,900人、精神障害者40万8,300人であった²⁾。男女別の詳しい年齢別構成も手帳所持者のみ明らかにされていたが、18歳から64歳までの男性在宅障害者は105万1,900人、同じく18歳から64歳までの女性在宅障害者は87万2,300人で、障害種別の内訳は図表-3-2の通りとなった。

図表-2と図表-3-1および図表-3-2の対比から次のことが言える。常用労働者5人以上の民営事業者で雇用されている64歳以下の障害者は約59万人で、ほぼ同年齢階層(18歳から64歳、以下同じ)の在宅障害者約185万人のうちの31.9%、手帳所持者約175万人との対比で見れば33.7%であった。図表-4に示した通り、一般の雇用者の場合は15歳以上の人口のうち約51%、20歳から64歳の人口層に絞れば、うち約71%が雇用者であるので、常用労働者4人以下の民営事業所は含まれていないとはいえ、明らかに障害のある人たちの雇用者率は少ない。

図表-4 一般の雇用者の対人口率(2013年11月時点)

	総数	15～64歳	20～64歳	65歳以上
雇用者	5,619	5,224	5,136	396
15歳以上人口	11,089	7,883	7,278	3,207
比率	50.7%	66.3%	70.6%	12.3%
男性雇用者	3,168	2,926	2,882	244
15歳以上男性人口	5,350	3,972	3,662	1,379
比率	59.2%	73.7%	78.7%	17.7%
女性雇用者	2,451	2,298	2,253	152
15歳以上女性人口	5,739	3,910	3,615	1,829
比率	42.7%	58.8%	62.3%	8.3%

出所: 総務省統計局(2013)『平成25年 労働力調査年報』のI-A-第5表より雇用者の数、I-A-第2表より男女別を含む人口を算出

図表-5 障害者と一般の雇用者の月額賃金比較(2013年11月時点)

障害者 (平均と週30時以上勤務)			一般の雇用者	
身体障害者	22万3000円	25万1000円	全体平均	27万6699円
知的障害者	10万8000円	13万0000円	常用労働者(パートタイム除く)	35万2535円
精神障害者	15万9000円	19万6000円	パートタイム労働者	9万6872円

出所: 一般の雇用者の月額賃金は厚生労働省(2014b)『毎月勤労統計調査 平成25年11月分統計表』(確報)、障害者の月額賃金は厚生労働省(2014a)『平成25年度障害者雇用実態調査結果』にもとづく

障害種別に関しては、それが判明した手帳所持者との対比で判断するしかなかったが、常用労働者5人以上の民営事業所で雇用されている64歳以下の身体障害者は約39万人で(図表-2参照)、ほぼ同年齢層の在宅身体障害者手帳所持者の35%であった。同じように知的障害者の雇用者率は36.5%、精神障害者のそれは11.7%であり、図表-4に示した一般の雇用者率と比べると精神障害のある人たちの雇用者率が著しく低いことがわかる。

性別に関しても、それが判明した手帳所持者との対比で判断するしかなかったが、図表-2に示した通り、常用労働者5人以上の民営事業所で雇用されている男性障害者は約42万人で、18歳から64歳までの男性在宅障害者手帳所持者約105万人のうちの40%に相当した。女性障害者の場合は、雇用者が約21万人で、18歳から64歳までの女性在宅障害者手帳所持者約87万人のうちの24%に相当した。一般の雇用者率(図表-4)と比べると特に女性障害者の雇用者率の低さが目立つ。

図表-5は、障害者と一般の雇用者の月額賃金を比較したものである。ともに2013年11月時点で、常用労働者5人以上の事業所を対象にしている。また月額賃金には、所定外給与も含まれる。

一般の雇用者の場合、パートタイム労働者を除いた常用労働者は月額35万円、パートタイム労働者を含む全体平均は約28万円に対して、身体障害者の場合は約22万円、知的障害者の場合は約11万円、精神障害者の場合は約16万円であった。障害者の場合、心身への負担を考慮して短時間勤務を選択していることもあるので、図表-5では週労働時間30時間以上の者に限定した月額賃金も示したが、その場合でも身体障害者約25万円、知的障害者13万円、精神障害者約20万円であった。賃金に関しては職種、産業、企業規模、雇用形態、労働時間、勤続年数、能力や実績の違いなど考慮すべき要素は多々あるが、それでも一般の雇用者に比べると障害のある人たちの賃金は厳しい状況にあるといわざるを得ない。

女性の場合、管理職に占める女性の割合が度々

図表-6 管理的職業に従事している障害者の数と割合

	2013年11月		2008年	
	人数	比率	人数	比率
身体障害者	1万8,186人	4.2%	1万2,802人	3.7%
知的障害者	0人	0.0%	0人	0.0%
精神障害者	48人	0.1%	319人	1.1%

出所: 厚生労働省の2013年度と2008年度の『障害者雇用実態調査』をもとに著者が作成

図表-7 2013年11月時点の雇用者における管理的職業従事者人数と内訳

管理的職業従事者			参考: 雇用者		
総数	140万人		総数	5,619万人	
うち男性	124万人	88.6%	うち男性	3,168万人	56.4%
うち女性	15万人	10.7%	うち女性	2,451万人	43.6%
障害者	1.8万人	1.3%	障害者	63万人	1.1%

出所: 総務省統計局(2013)『平成25年 労働力調査年報』のI-A-第7表をもとに著者が作成。障害者の人数に関しては図表-2と図表-6を参照

注目されている。本年4月1日から施行された「女性活躍推進法」においても301人以上の労働者を雇用する事業主に対して管理職に占める女性の割合を把握し、課題分析を行うことが義務付けされた。同じように障害者雇用においても障害のある人たちの管理職登用状況を見ていく必要がある。

『障害者雇用実態調査』では2008年度から職業に関する質問を用意しており、その選択肢のひとつに「管理的職業」がある。図表-2と図表-6に示した通り、2013年11月時点で常用労働者5人以上の民営事業所で雇用されている身体障害者43万3千人のうち4.2%、人数にして1万8,186人が管理的職業に従事していた。精神障害者の場合は4万8千人のうち0.1%、人数にして48人が管理的職業に従事していた。知的障害者で管理的職業に従事する者は存在しなかった。

身体障害者と精神障害者を合わせて約1万8千人の管理的職業従事者が存在することになるが、これは同時期の日本における管理的職業従事者140万人のうちの1.3%に相当した。雇用者全体に占める障害者の割合は1.1%なので必ずしも管理職職業に従事している障害者の割合は少ないとは言えないが(図表-7参照)、そのほとんどは身体障害者である点に留意する必要がある。

既述の通り『障害者雇用実態調査』では、障害者本人に対する「個人票調査」も実施している。この節の終わりにこの「個人票調査」からひとつ気になる結果を紹介したい。

「個人票調査」の質問項目のひとつに現在の会社で仕事を続けていく上で必要な改善・充実・整備事項は何かを尋ねている。2013年度調査で対象となった身体障害者7,507人(回答ベース)のうち何らかの改善・充実・整備事項が必要であった者は38.2%であったが、そのうち最も多かったのは「能力に応じた評価、昇進・昇格」(28.0%)で、次に多い「調子の悪いときに休みを取りやすくする」(19.6%)を大きく引き離していた。精神障害者も同様である。回答した精神障害者552人のうち改善・充実・整備事項の必要性を認めた者は47.1%であったが、最も多かったのは「能力に応じた評価、昇進・昇格」(31.2%)で、次の「調子の悪いときに休みを取りやすくする」(23.1%)を大きく引き離していた。知的障害者の場合「今の仕事をずっと続けたい」(52.3%)と要望する意見が圧倒的に多かったが、身体障害者や精神障害者の時とは違って評価や昇進・昇格に関する選択肢は用意されていない。もしも評価や昇進・昇格さらには賃金に関する選択肢が用意されていれば

もっと違う結果になったかもしれない。

「能力に応じた評価、昇進・昇格」を求める障害者が多いことは、先に指摘した障害のある人たちの賃金が厳しい状況にあることの表れでもあろう(図表-5参照)³⁾。実際この個人票調査では、現在の会社に就職する前に他の会社で働いていた経験のある者に対してその離職理由を尋ねているが、最も多いのは個人的理由(身体障害者61%、精神障害者56.5%)で、中でも「賃金・労働条件に不満」が身体障害者で最も多い、精神障害者で2番目に多い理由となっていた⁴⁾。

一方でこうした賃金、評価、昇進・昇格面での改善の必要性を認識している企業は少ない。例えば『障害者雇用実態調査』の対事業所向け調査では、障害者を雇用するにあたっての課題を尋ねているが、障害の種類に関係なく「会社内に適当な仕事があるか」、「職場の安全面での配慮が適切にできるか」を課題としてあげる事業所は非常に多いが、「給与、昇級・昇格等の処遇をどうするか」をあげる事業所は10%未満と非常に少なかった⁵⁾。

この賃金、評価、昇進・昇格面の改善を求める障害者本人の声と事業所側の認識のズレを解消していくことは今後ますます重要となっていく可能性がある。その理由を次節で明らかにする。

4. 障害者差別の禁止と合理的配慮

ここでは、まず障害者差別の禁止と合理的配慮の提供を規定している法律を概観する。その上で賃金、評価、昇進・昇格面の改善を求める障害者本人の声と事業所側の認識のズレを解消していくことが今後なぜ重要となっていく可能性があるのか、その理由を明らかにしていく。

周知の通り日本は、国連の障害者権利条約に批准すべく2011年8月に障害者基本法の改正、2012年6月にはそれまでの障害者自立支援法に代わって障害者総合支援法⁶⁾を成立、2013年6月には障害者差別解消法⁷⁾の成立、障害者雇用促進法⁸⁾の改正と一連の国内法整備を進めてきた。障害者差別の禁止と合理的配慮の提供は、このうちの障害者基本法の改正、障害者差別解消法、改正障害者

雇用促進法の3つに関連している。

障害者基本法は、日本の障害者施策の基本原則や基本事項を定めた「障害のある人に関係する一番大切な法律」⁹⁾である。2011年8月の改正時には総則部分で法の目的や障害者の定義の見直しなど、基本的施策関連で防災・防犯、消費者としての保護、選挙や司法手続きにおける配慮、国際協力などの新設がなされたが、障害者差別の禁止と合理的配慮に関しては、以前の基本的理念を3つの基本原則として昇華させたうちのひとつ¹⁰⁾、すなわち第4条の差別の禁止に関する原則において規定された。具体的には第4条第1項において何人も障害を理由とした差別的行為をしてはならないこと、第2項でそれを必要とする障害者が現に存在し、かつその実施にともなう負担が過重でない時は社会的障壁除去のために必要な合理的配慮を行うこと、第3項で障害者差別の防止に役立つ情報の収集・整理・提供を国が行うことと規定している。

障害者差別解消法は、この障害者基本法第4条の3項目をより具体化したものであり、事業者に対しては特に第8条において障害者差別の禁止と合理的配慮の提供を規定している。具体的には第8条第1項において障害を理由とした差別的取り扱いを行ってはならないこと、第2項で障害者から現に社会的障壁の除去を必要としているとの意思表示があり、その実施にともなう負担が過重でない時は当該障害者の性別、年齢、障害の状態に応じた合理的配慮を行うように努めなければならないとしている。改正障害者基本法との関係で見れば、障害者差別の禁止は同第4条第1項と基本的に同じであるが、合理的配慮に関しては、たんなる合理的配慮ではなく、性別、年齢、障害の状態に応じた合理的配慮というように個別性を打ち出していること、一方で「努めなければならない」となっているように努力義務にとどまっている点に違いがある。

障害者雇用促進法の改正では、障害者の範囲の明確化(障害者の定義の見直し)、法定雇用率の算定対象に精神障害者を加えるなどの改正もなされたが、障害者差別の禁止と合理的配慮に関して

は、第2章の2「障害者に対する差別の禁止等」（改正後の第34条から第36条の6）を新設する形で対応がなされた。うち障害者差別を禁止しているのが第34条と第35条で、第34条では募集・採用時、第35条では採用後の障害者の待遇に関する差別を禁止している。合理的配慮に関連するのが第36条の2から4であり、第36条の2で募集・採用時、第36条の3で採用後の合理的配慮の提供を規定している。第36条の4は合理的配慮を行うにあたって障害者の意向を十分に尊重すること、またそのために障害のある労働者からの相談に応じる体制を整備するなど必要な措置を講じるように規定している。

既述の通り、障害者差別解消法において障害者差別の禁止は法的義務、合理的配慮に関しては事業者は努力義務にとどまっていたが、改正障害者雇用促進法ではともに法的義務である点に大きな違いがある¹¹⁾。改正障害者雇用促進法は障害者差別解消法の特例法ともいわれるが（杉山 2014: 197）、障害者差別の禁止と合理的配慮がともに法的義務ということからすると障害者雇用の現場に与える影響はより大きいといえるかもしれない。

しかし一方で、次のような問題点や限界あるいは特徴も指摘されている。例えば、障害者差別の禁止に関して①直接差別が対象で間接差別は明示的には禁止されていない、②非障害者が被る不利益、障害者間の異なる取り扱い、家族に障害者がいる者に対する差別的取り扱いなどは対象外である、③不当な差別的取り扱いの判断が難しい。合理的配慮の提供に関しては④合理的配慮の不提供を差別と位置付けていない、⑤過重な負担の判断の仕方が難しい、⑥雇用率制度の下でなされてきた障害を持つ労働者への各種配慮と共通する部分が多い、⑦長期勤務のもと幅広い職務の遂行が期待される日本の雇用システムでは職務遂行能力や合理的配慮の範囲を決定することは容易でない。さらに障害者差別禁止と合理的配慮の双方に共通する点として⑧障害の程度が軽微な者は対象外である、⑨対象となる障害者が雇用率制度のそれと異なる、⑩行政取締規定であって私法上の効果はない（永野 2014; 長谷川 2014; 永野・長谷川・富

永 2016）、などである。

以上のような問題点や限界、特徴は今後の議論の積み重ねにより、いずれは改正されていく部分もあるだろうが、ここではそもそもなぜ合理的配慮が必要とされるのか、その目的を再確認することにしておきたい。なぜなら現在の合理的配慮に関する議論は具体例や手続き、過重な負担の判断基準などテクニカルな側面に偏る傾向があるため¹²⁾、そもそもの目的は何なのかをかねて見失わせてしまう可能性があるからである。

合理的配慮は、一般的には社会的障壁を取り除くために必要とされるが、改正障害者雇用促進法では具体的に次の3つの目的が指摘されている¹³⁾。まず第36条の2では「障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため」に募集・採用時の合理的配慮が必要としている。ここでは、これを「雇用機会の均等」と呼ぶこととする。次に第36の3では「障害者でない労働者との均等な待遇の確保」または「障害者である労働者の有する能力の有効な発揮」の支障となっている事情を改善するために採用後の合理的配慮が必要としている。ここでは前者を「均等待遇の確保」、後者を「潜在能力の発揮」と呼ぶことにする。

既述の通り、合理的配慮は、雇用率制度の下でなされてきた障害をもつ労働者への各種配慮と共通する部分が多いとも指摘されているが、これは「潜在能力の発揮」にかかわる。確かに障害者雇用の現場では雇用率制度の下、障害のある人たちの「潜在能力の発揮」を促すためにあの手この手の工夫（配慮）がなされてきた。例えば建物や設備の改善、支援具・補助具の活用、仕事の細分化、サポート人員の配置、指示書や作業マニュアルの簡素化などである（有村 2009）。しかし、こうした「潜在能力の発揮」を促すための取り組みが必ずしも「均等待遇の確保」にまでつながっているとは思えない。ましてや法定雇用率未達の企業においては「雇用機会の均等」さえも実現できていない可能性がある。

こうした実情が前節で明らかにした障害のある人たちの雇用者率の低さや厳しい賃金事情、評価

や昇進・昇格面の改善を求める障害者本人の声となって表れているのであろう。現状では、合理的配慮を提供した上での能力差による異なる取り扱いや障害者差別にはあたらないし、採用後の合理的配慮に関しても「潜在能力の発揮」を促す取り組みを行っているだけでも法定には問題とならないようである。しかし、いずれは「潜在能力の発揮」と「均等待遇の確保」の双方が厳しく求められる時代になる可能性もある。そうなれば賃金、評価、昇進・昇格面での改善を求める障害者本人の声と事業所側の認識のズレを解消していくことがますます重要視されるようになるだろう。多様な人材の活用に真摯に取り組む企業には時代を先取りした企業行動を期待したい。

5. ダイバーシティ・マネジメントからのメッセージ

最後に障害者雇用に対するダイバーシティ・マネジメントからのメッセージを残して本論文を締めくくる。

ダイバーシティ・マネジメントは、従来とは異なる視点・方法で多様な人材を活かそうとする試みで、1990年頃を境に米国で誕生した。多様性を幅広く捉える、人権尊重や法令順守・社会的責任などではなく競争優位獲得のために多様な人材を活かす、個人よりも組織の変革を重視するなどの点に新規性があるとされてきたが（Thomas 1991; 有村 2007）、今後より一層重要となっていくのは「普遍化」である。ここで普遍化とは、特殊性の中に存在する共通性や一般性あるいはそれらを見いだしていく視点や発想のことを指す。例えば1991年にルーズベルト・トマスが*Beyond Race and Gender*という本を出版してからダイバーシティ・マネジメントは一躍有名となったが、その彼が2010年に出版した*World Class Diversity Management*では「全戦略的ミックスの管理」というこれまでにない多様性の管理方法が提示されている。

この「全戦略的ミックスの管理」とはヒト（労働者）以外の領域、例えば異なる製品間や職能間、

組織間、市場間のマネジメントにも多様性の問題が存在すると認識し、それらを通して多様性に対処する優れた意思決定能力や思考能力を身に付けていくことを意味する。ヒトの多様性とヒト以外の多様性を同列に扱うことに対して違和感を覚える人もいるかもしれないが、彼の基本的な発想は、ヒト以外の領域の多様性の管理を通してヒトの多様性の管理にも役立つような優れた意思決定能力や思考能力を身に付けることができると考えている点にある。ヒトの領域に限定しないで多様性を捉える「普遍化」の視点・発想がここに表れている。

障害者雇用はダイバーシティ・マネジメントよりも歴史が深く、法令順守など現実的要請も厳しい。よって基本は、この領域に特有の課題や要請に真摯に向き合うことであるが、それでもダイバーシティ・マネジメントから何か有益なメッセージが得られるとすれば、この「普遍化」になろう。例えば現在、日本企業は一億総活躍社会の実現という言葉に示されているように女性や高齢者、外国人、ニートや貧困層の若者、LGBT（性的少数派）、障害者など、あらゆる多様な人材を活かすように迫られている。しかし、この要請に対して女性は女性、高齢者は高齢者、障害者は障害者などのように個別的視点で対応していけば負担感が増すばかりである。個別性には配慮しながらも共通性を見いだしていく普遍化の視点・発想が不可欠である。例えば、障害者雇用促進法の改正により、法定雇用率の算定対象に精神障害者を加えることが義務付けされたが、精神障害者の場合は、精神的負担の軽減を考えて短時間勤務にするなど柔軟な雇用管理が必要になるとよく指摘されている。もしかするとこれは子育て期の女性社員の支援にも役立つかもしれない。今後65歳を超える高齢人材の活用がますます社会的に求められるようになっていくだろうが、身体障害者の雇用で得た知識やノウハウがそれに役立つかもしれない。絵や色・表情を駆使した知的障害者や聴覚障害者とのコミュニケーションは、顧客満足度を高める顧客とのコミュニケーションに通じる部分が多々あるかもしれない。障害のある社員の職場定着を促す試みは若手社員の離職防止にも役立つかもしれないなど

である。

特に障害者雇用に関しては、非障害者の雇用には発生しないさまざまなコスト負担がともなうといわれる（青山 1997）。障害者差別の禁止や合理的配慮の提供に関しても企業側のコスト負担を軽減・助成・均等化する措置がともなわなければ、かえって障害者雇用の促進にマイナスの影響を及ぼす可能性があるとも指摘されている（長江 2014）。こうした費用負担に対する企業側の心理的抵抗感を和らげるためにも、障害者雇用を障害者雇用の領域に限定しない普遍化の視点・発想で捉えていくことが有益であろう。

注

- 1) 平成18年度までは『身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査』、平成23年度に関しては『障害者の就業実態把握のための調査報告書』がこれに該当。
- 2) 複数回答方式であるため、この内訳の合計は、障害者手帳保持者の総数と一致しない。
- 3) 改善・充実・整備事項に関する質問では、賃金の改善をストレートに示す選択肢は用意されていない。
- 4) 知的障害者の場合、現在の会社に入る前に他の会社で働いていたことのある者が少ない（24.6%）という事情もあるのかもしれないが、離職理由についての調査はなされていない。
- 5) この質問は、障害者を雇用するにあたっての課題である。雇用してからの課題に関しては「雇用している障害者への配慮事項」として別途質問項目が用意されているが、給与や昇級・昇格に関する選択肢はそもそも用意されていない。
- 6) 正式名称は「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」である。
- 7) 正式名称は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」である。
- 8) 正式名称は「障害者の雇用の促進等に関する法律」である。
- 9) 障がい者制度改革推進会議（2011）の解説にもとづく。
- 10) 他の2つの原則は、地域社会における共生等（第3条）と国際的協調（第5条）であり、特に国際的協調は、以前の基本的理念においてもまったく触れられていなかった新設の原則である。
- 11) 厚生労働省（2015b）の「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」の2頁に、この理由が説明されているので、関心のある方は参照されたい。
- 12) 厚生労働省（2015c）の「合理的配慮指針」もテクニカルな側面に偏る傾向がある。
- 13) ただし改正障害者雇用促進法では、改正障害者基本法や障害者差別解消法とは違って社会的障壁について明記することは避けられている。その理由に関しては杉山

（2014）を参照されたい。

文献

- 青山英男, 1997, 『障害者雇用コスト論研究序説』日本図書刊行会。
- 有村貞則, 2007, 『ダイバーシティ・マネジメントの研究』文真堂。
- , 2009, 「日本企業とダイバーシティ・マネジメント——障害者雇用の観点から」『国際ビジネス研究』1(2): 1-17。
- , 2014, 「ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か否か」『日本労働研究雑誌』646: 51-63。
- 川島聡・東俊裕, 2008, 「障害者の権利条約の成立」長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本』生活書院, 11-34。
- 厚生労働省, 2008a, 『平成20年度障害者雇用実態調査結果の概要について』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj-img/2r98520000002fz1.pdf>)。
- , 2008b, 『身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について』(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2a.pdf>)。
- , 2013a, 『平成23年障害者の就業実態把握のための調査報告書』(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2b.pdf>)。
- , 2013b, 『平成23年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者実態調査）結果』(http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_c_h23.pdf)。
- , 2014a, 『平成25年度障害者雇用実態調査結果』(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiiko-youtaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/gaiyou.pdf>)。
- , 2014b, 『毎月勤労統計調査 平成25年11月分統計表』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/25/2511r/dl/pdf2511r.pdf>)。
- , 2015a, 『平成27年 障害者雇用状況の集計結果』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105446.html>)。
- , 2015b, 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000092076.pdf>)。
- , 2015c, 「合理的配慮指針」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf>)。
- 障がい者制度改革推進会議, 2011, 『改正障害者基本法〈わかりやすい版〉』(http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/6laws/kihon_easy_no.html)。
- 杉山有紗, 2014, 「障害者差別禁止立法の現状と課題」『社会学論集』23: 194-209。

- 総務省統計局, 2013, 『平成25年 労働力調査年報』 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2013/index.htm>).
- 長江亮, 2014, 「障害者雇用と生産性」『日本労働研究雑誌』 646: 37-50.
- 永野仁美, 2014, 「障害者雇用政策の動向と課題」『日本労働研究雑誌』 646: 4-14.
- 永野仁美・長谷川珠子・富永晃一, 2016, 『詳説障害者雇用促進法——新たな平等社会の実現に向けて』弘文堂.
- 長谷川珠子, 2014, 「日本における「合理的配慮」の位置づけ」『日本労働研究雑誌』 646: 15-26.
- Thomas, R. Roosevelt, Jr., 1991, *Beyond Race and Gender*, New York: AMACOM.
- , 2010, *World Class Diversity Management*, San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.

ありむら・さだのり 山口大学経済学部 教授。主な著書に『ダイバーシティ・マネジメントの研究』（文真堂, 2007）。国際経営論、ダイバーシティ・マネジメント専攻。
(arimuras@yamaguchi-u.ac.jp)