

今月のテーマ

障害者雇用水増し問題 障害者雇用の本質と課題を問う

今般、本来模範とならなければならぬ道府省庁において、障害者雇用の水増しが発覚しました。「なぜ？」と同時に、「たいへん残念」に思います。その後の続報では、多くの地方公共団体でも同様の水増しが明るみになっており、「あされた」気持ちも収まりません。

2014年1月、わが国も障害者権利条約を批准しました。第27条労働及び雇用では、「締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める」としています。

今回の水増しは、単に制度の拡大解釈で終わらせることはできません。障害のある人の労働・雇用問題は歴史的にも古く、背景には根深い優生思想や人権問題が潜んでいると思うからです。本件は、国の責任で障害当事者の力も借りて真相究明が行われ、国民には正

直に公表されることを心よりねがいます。そして、今後の改善につながる重要なことです。また、法の遵守に努力してきた私たちは、いったいなにが、なぜ起こったのかを知る権利と改善する責任があります。本稿では、なにが背景にあり、なぜ行われたのか、障害者雇用をめぐる課題とはなにかについて、私見を述べたいと思います。

■水増し問題の背景とは

障害者雇用促進法では、雇用分野で障害の有無にかかわらず均等な労働機会や待遇の確保、そして、雇用を通じて職業生活における自立の促進、障害者の職業の安定を目的としており、さらには、法定雇用率を設け、企業の規模に応じて一定数の障害者の雇用を義務化しています。また、企業間で雇用を助け合う仕組みとして、納

付金や調整金・報奨金制度も設けています。公的機関は納付金の対象とせず、民間の法定雇用率を上回る基準を設けて模範を示し、啓蒙し、公表してきたのです。

義務雇用制度は、雇用促進するための一つの手段ではあります。雇用者の基本的な目的は、社会や組織でその人の能力を活用すること、その人にとっては、社会生活を送るための糧をつくりだすものが伴わなければなりません。今回の水増し問題は、模範を示し、自らは法を遵守しなければならぬ立場の組織的な裏切り行為です。自ら明言し、また国民に示すべき立場で、40年余りにわたって法律違反を重ねられ、それが放置されていたこと、2017年度だけでも3460名もの水増しがあり、

障害者雇用の機会を奪ってきたことの責任は重大です。障害者雇用促進法の目的は、雇用率を達成することではありません。数値目標はわかりやすく、達成するための指標にはなりますが、達成後は停滞するという副作用もあります。本件は、ガイドラインの身勝手な解釈による法定雇用率に偏った悪用であり、本質は、内々の不当な数合わせによる、新たな障害者の受入れ拒否という極めて深刻な

■障害者雇用とは

私の周りでは、障害のある仲間や友人がたくさん働いています。ある人は企業で、ある人はフリーランスで、ある人は障害福祉サービス（以下「事業所」）などで、働く場所はさまざまです。しかし労働者・雇用という点では、労働行政と福祉行政の縦割りが弊害となり、大きな格差が存在します。事業所（就労継続支援A型事業所を除く）で働いている多くの障害者は労働者ではなく、福祉サービス利用者という位置づけです。また、民間企業の障害者雇用は87%の人が契約社員というデータもあります。

厚生労働省では毎年6月に民間企業や公的機関などにおける障害者雇用状況を調査し発表しています。このたびの発覚で公的機関の公表値には触れる価値がありませんので、民間企業の平成29年度の

状況を確認してみましょう。

民間企業の実雇用障害者数は49万5795人、対前年比で4.5%、2万1421人が増加しています。雇用率では、法定雇用率が1.97%ですので法定雇用率には達していません。一方、同じく平成29年度の事業所で働く人たちの数は、就労継続支援B型事業所（非雇用）で23万3194人にも上り、就労継続支援A型事業所（雇用）では、わずか6万2867人しかいません。

労働者の定義は、労働基準法で「職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」（第9条）としています。一方、雇用の定義は労働基準法では特に定めがなく、民法第623条に「雇用は当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」とあります。また、最低賃金法では「使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない」（第4条）としています。つまり、労働者は事業主から使用される者で、雇用は、双方

の契約をもってそれが成立し、雇用する際は、最低賃金を保障しなければならぬと理解できます。

障害のある人は、少なからず機能障害がありますが、職業能力に連動しているわけではありません。だからこそ、合理的配慮が重要なことです。現在の成果型労働制の下では、合理的配慮は企業にとっては過度な負担になりがちであり、最低賃金を支払うことが困難なために雇用につながらないことが少なくありません。

しかし、障害者雇用には生産効率によらない別の効果があります。職場に加わることで、他の者とはまったく違う視点で意見を発信することができ、人にやさしい社会や環境づくりに影響をもち、そのなかから生まれるさまざまな心遣いは、真に豊かな社会を創造する力になり得ることを私たちは実践してきました。

■課題とこれから

現在の福祉制度では企業内での就労中は、企業が負担すべきとして福祉サービスを受けることができませぬ。ここでも縦割り行政の壁が存在します。福祉は必要に応じて提供されるものでなければならず、企業内でも必要な福祉サー

ビスが提供できれば、企業にとっても当事者にとっても、労働環境は確実に向上します。障害者雇用にまじめにとりくんできた民間企業は障害特性の知識習得や理解、環境整備など、そのつど検証し、相当の努力を重ねてきたことと思えます。なかには、雇用率に算入できなくても、働きたい気持ちに積極的に向き合い、試行的に展開している企業もあると聞きます。

働くことは収入を得るだけでなく、人としての尊厳を確認できる重要な意義をもっており、それは、障害の有無によって分け隔てられてはならないことです。労働や雇用は、人権に関する国際規約である「社会権規約」にも視点をあてることが重要だと思えます。

障害者権利条約の策定過程では、保護雇用について、代替雇用の明文化に賛成する意見と反対する意見があったそうです。反対の論拠は、代替雇用を明文化すると労働の権利の水増しを低くしてしまうというものでした。権利条約なので、ある意味これは正論です。結果的に、条約第27条の「労働及び雇用」では、「あらゆる形態の雇用」に包摂されることになりました。今年2月には、現状の障害者労働・雇用問題を改善すべく、

超党派による「障害者安定雇用・安心就労の促進を目指す議員連盟」（略称・インクルーシブ雇用議連）が設立されました。今後の展開に期待したいと思えます。

障害者権利条約で繰り返される「他の者との平等を基礎」として、ごく前前のことを実現できない人たちが数多く存在することを認識し、働きたいとねがう人にとって、それが実現できる労働環境の改善につなげたいものです。

障害のある人が一般企業等で活躍する機会が増えることは歓迎すべきことです。しかし、現状では企業等で雇用されることが困難な障害者も多く存在します。現在の福祉を伴った労働の場を適切な職場として希望される方も多く、重要かつ貴重な存在です。

本件を機会に、すべての人が障害の程度にかかわらず、個人差はあるけれど働く能力がある、あるいは可能性があることを出発点にして、教育や労働、福祉分野が連携し、教育保障、所得保障、労働の権利を保障するための新たな施策づくりが必要だと思えます。

中村敏彦（なかむら としひこ）

日本障害者協議会（JD）理事
一般社団法人 センソコ 会長