

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方に関する意見

## 「障害のある人びとの働く場の確保のために」

全国社会就労センター協議会  
会長 星野 泰啓

本会を構成する社会就労センター（法律名称は、授産施設、就労継続支援事業、就労移行支援事業、生活介護事業等）ではこれまで、一般就労はむずかしいが、働く意志をもつ障害のある人びとの「働く場」を提供してきました。

一般就労への参加を追求することは重要ですが、成人期にあるすべての障害のある人々にこれを実現させていくことは事実上、極めて困難であります。「働くこと」を希望しても、一般就労に結びつくことは難しい層が相当数存在することを認識する必要があります。

今後、障害者の働く権利を守り、より多くの障害のある方々が、その希望に応じて安心して支援を受けながら働き、地域生活を可能とすることを願い、次の提案を行います。

### 記

#### 1. 日本版保護雇用（社会支援雇用）制度創設の必要性

本会では、関係団体と協力し、障害者支援の実践に基づく研究成果として、障害者の就労体系については、①一般雇用・自営、②社会支援雇用、③地域活動（アクティビティ）センターの3類型が必要であると結論しています。②社会支援雇用とは、ヨーロッパ等で施行されている「保護雇用」と同じ趣旨で、個々のニーズや就労能力に応じ、配慮された環境と適切な支援の下での就労形態としています。社会支援雇用を担う中核を社会就労センター（旧法授産施設、就労継続支援事業等）に置き、利用者は障害特性に配慮された見直しを行った新労働法規の対象とするものです。その実現を図るためには、最低賃金支払いを可能とする公的支援策としての賃金補填を初めとするさまざまな条件整備が必要です。保護雇用制度（社会支援雇用制度）を先行して導入した国々の制度運営を点検し、わが国の労働法規や雇用慣習なども配慮しつつ、その導入についての現実的な検討が急務です。

#### 2. 就労継続支援事業における「働く場」の確保に向けて

##### (1) 就労継続支援事業における必要な職員配置と安定した仕事の確保策の充実

現在、就労継続支援事業では、障害のある人びとへの支援の度合いに関わらず、一定の職員配置しか行われていません。労働能力の把握が行われておらず、その支援の必要性を計ることなく、10:1という極めて少ない人員配置となっています。これは、旧法授産施設における7.5:1の人員配置プラス作業開拓指導員という水準よりも低い水準で

す。さらに、仕事の確保については、一事業所の責任に任されており、安定した仕事の確保に事業所は苦慮しています。こうした状況は、障害者権利条約における「同一価値の労働への同一報酬」の権利が守られていないこととなります。働く支援の度合いに応じた職員配置、適正な条件による安定した仕事の確保策が不可欠です。

## (2) 就労継続支援 A 型事業の福祉契約と利用者負担

就労継続支援 A 型事業においては、労働契約とともに福祉サービスの利用契約が必要とされています。労働者が「福祉サービス」利用者でもあり、福祉サービスの定率負担が求められるのです。こうした労働者の権利を阻害する制度を早急に改善する必要があります。

## 3. 一般就労による「働く場」の確保に向けて

### (1) 雇用率制度の評価・見直しと雇用率の引上げ

雇用率制度は、ポジティブ・アクションとして評価されるものであり、現行制度を見直し、効果的な制度とする必要があります。

わが国の法定雇用率は、1.8%であり、障害者雇用率を法定義務化しているヨーロッパ諸国（フランス 6.0%、ドイツ 5.0%、オーストリア 4.0%）や韓国（3.0%）と比して、格段に低い状況にあります。ヨーロッパ諸国程度に引き上げ、さらなる障害者雇用促進策を打ち出す必要があります。

さらに、わが国では実雇用率の算出にあたり、重度障害者のダブルカウントが行われており実際の雇用率と乖離しています（平成 19 年雇用率 1.55%。ダブルカウントを除くと 1.14%）。ダブルカウントは、実際には障害者雇用促進には効果的ではなく、この改善が求められます。

### (2) 「合理的配慮」について

労働時間への配慮、休暇の取得、通院保障、機器や装置の入手・変更、試験・訓練教材・方針の適切な調整・変更、資格をもつ通訳者や支援者の配置等、住宅確保、通勤支援策など、個別の状況に応じた切れ目や期限のない合理的配慮が必要です。

しかし、この合理的配慮が 1 事業者の責任のみに求められるようでは、障害者雇用の促進は期待できません。中小企業などにとって、過度な負担となっても合理的配慮を実施できるような、バックアップ制度を講ずることが不可欠です。

### (3) 就労移行支援事業と公共職業訓練の不整合の是正

障害福祉サービスにおける就労移行支援事業の利用においては、利用者は 1 割の定率負担が課せられ、公共職業訓練や職場適応訓練の利用においては、訓練生に対し訓練手当が支給されます。一般就労に向けた同様の訓練であることを考えると、この不整合の是正は急務です。

## 資料 1 の補足

引用について、資料 1 の下記部分は、春名由一郎監訳「ADA に基づく合理的配慮及び過度の負担に関する雇用機会均等委員会施行ガイダンス (2002)」障害者職業総合センター編『米国における障害者雇用への社会的支援の動向に関する資料』（資料シリーズ NO. 34）100 頁によるものです。

### 記

アメリカの雇用機会均等委員会が作成したガイダンスによると、ADA の雇用分野において求められる合理的配慮の免責事由である「過度な負担」(undue hardship) とは、「非常な困難や莫大な費用を指し、特定の『配慮』に伴う費用や困難性と関連して特定の雇用主が利用できる資源や状況を焦点としている。過度の負担は経済的負担のみを意味するのではなく、『配慮』が過度に大規模であるとか、根本的であるとか、混乱を伴うようなものであるとか、あるいは事業の性格や運営に変化をもたらすような事業の根幹にかかわる性格のものも指す」とされている。