

障害者雇用法制に関する比較法的研究

[研究メンバー]

主査	大内伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授
委員	関根由紀	神戸大学大学院法学研究科准教授
	櫻庭涼子	神戸大学大学院法学研究科准教授
研究協力者	石田信平	駿河台大学法学部講師
	岩永昌晃	京都産業大学大学院法学研究科講師
	山川和義	三重短期大学法経科講師
	池田 悠	東京大学大学院法学政治学研究科助教
	大木正俊	早稲田大学法学学術院助手
	永野仁美	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
ゲスト	本庄淳志	神戸大学大学院法学研究科博士課程
	成田史子	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
	朝日雅也	埼玉県立大学社会福祉学科教授

(所属は、2009 年 3 月時点のもの)

[報告書目次]

第 1 章	はじめに
第 2 章	日本法における障害者雇用法制
第 1 節	障害者雇用政策の理念
第 2 節	障害者雇用政策の展開
第 3 節	障害者の雇用をめぐる裁判例の分析
第 4 節	障害者に対する所得保障と福祉
第 3 章	国連障害者権利条約
第 4 章	外国における障害者雇用法制
第 1 節	アメリカ
第 2 節	イギリス
第 3 節	フランス
第 4 節	ドイツ
第 5 節	イタリア
第 6 節	スウェーデン
第 7 節	EU
第 5 章	障害者雇用をめぐる経済学的検討
第 6 章	まとめ
補説	個人の自由と雇用関係

[内容要旨]

本報告書では、障害者雇用をめぐる法政策のあり方について、日本の学説・裁判例、外国法、経済学の議論を包括的に検討したうえで分析を試みた。

障害者雇用の促進政策としては、日本では、長らく障害者雇用促進法による雇用率制度、障害者雇用調整金、障害者雇用納付金等を軸として展開してきた。他方、昨今では、国連の障害者権利条約の批准に向けた作業を進めるなかで、アメリカのADAや欧州のEC指令を参考にして、障害差別を禁止するという立法を設けて障害者雇用の促進を進めようとしてきている。実際の立法モデルとしては、差別禁止型、雇用率型、両者の併用型という三つのものが考えられ、現在では、アメリカとイギリスは差別禁止型、日本が雇用率型、フランス、ドイツ、イタリアは両者の併用型である。本報告書では、これらの国の法制度を比較しながら、日本法は、今後、どのような立法モデルを採用すべきであるかという点を検討した。結論は、以下のとおりである。

まず、日本法の従来制度をみた場合、たしかに実際上の雇用率が法定雇用率に達していないなど、障害者雇用の促進という点に問題があることは明らかとなった。とはいえ、全面的に、アメリカ的な差別禁止型が望ましいというわけではなく、実際、ADAは様々な理由により障害者雇用を促進しているとはいえない状況にあった。むしろ、ADAの基礎にある考え方は、障害者の労働能力が企業側のステレオタイプな偏見に基づき発揮の機会が阻害されているという状況を解決すべく、企業に「合理的便宜」措置を講じさせて障害者の労働能力の発揮の機会を生み出そうとするものである。そこには労働能力の発揮を重視する能力主義があり、逆に言うと労働能力が発揮できない者は雇用機会を得ることが難しいという面があった。こうした意味での能力主義は、日本の雇用システムと整合的でない可能性が高く、ADAのような差別禁止型の立法の導入には慎重である必要がある。

むしろ、雇用率制度の枠内においても、企業の講じる「合理的便宜」措置の助成などを通して障害者雇用の質と量の両面における改善は可能であり、日本の障害者雇用の方針を、雇用率型から差別禁止型に全面的に変えてしまう必要性は特に認められない。

他方、差別禁止型には、障害者に対する偏見を取り除くことに貢献し、長期的にみれば、障害者雇用の改善に大きなインパクトがあると思われる。そのような目的で、障害差別禁止規定を設けることは立法政策としては十分にありうるところである。その意味で併用型が望ましいといえるであろう。

差別禁止規定には、障害者雇用の促進が、企業の生産性を低下させることになるとは限らず、むしろ生産性を向上させる余地があるというメッセージを伝える効果もある。ただ、障害者雇用が企業の生産性を損なわないようにするためには、障害者のもつ労働能力が十分に発揮できるようにする必要がある。そのためには、ノウハウが必要であり、障害者雇用の活用に成功した企業の例などを紹介するなどの情報提供も有用である。差別禁止規定は、こうした情報提供をともなうて行われることが望ましいといえるであろう。