

2008年1月25日

障害者雇用及び障害者雇用促進法改正に係る

要望項目について

特定非営利活動法人 DPI 日本会議
議長 三澤 了

< 基本的視点 - 障害者権利条約の時代に「雇用と福祉的就労の縦割り」を超える政策転換を >

「自立支援法」では、「障害者がもっと働ける社会に」ということを、うたい文句の一つに掲げている。

しかし、「(もっと働ける)社会」=企業や社会環境のあり方を変えていくことが最重要課題であり、そのための障害者雇用に関する労働行政の変革が必要であるにも関わらず、実際には福祉施策の再編成だけに止まっている。

そして、「一般企業=メジャーリーグ」論的な就労観を前提として、障害者本人に対する訓練の強調と、「成果主義」的な事業所への報酬体系の組み換えをもたらした。

当事者と支援者は、1990年代から、一人ひとりにあわせたサポートを行い、職場環境の改善・調整を重視し、働き方の多様性等を尊重するような方向で就労支援が展開されてきた。ところが、「自立支援法」で強調される「就労支援」は、現場から障害当事者・関係者が積み上げてきた、そうした就労支援の内容がふまえられていない。

さらには、これまで問題が指摘されてきた「雇用と福祉的就労の縦割り」を何ら解決せず、むしろ、その縦割りを前提に、能力主義的な再編成によって「福祉から押し出す」ことを目指すものである。

障害者権利条約第2条等では差別の定義の中に「合理的配慮の否定」が明記されている。障害者権利条約の国内履行 - 批准というプロセスの中で、障害者の雇用・就労に関する法制度や施策の根本的見直しを行い、「福祉的就労と雇用の縦割り」を解消し、障害者の尊厳ある労働を確立していく施策を求めていかなければならない。

そのために、障害者雇用促進法の抜本見直しと賃金補てん制度、訓練中心ではなく援助付き雇用制度等による就労環境整備、長年取り組まれてきた共に働く場を社会的事業所として位置づけ、制度化していきこと等が求められる。

さらに、賃金補てん制度の確立とともに、障害者に対する差別を容認する最低賃金除外制度の撤廃が進められる必要がある。

< 要望項目の設定根拠と背景について >

日本政府が署名した「障害者権利条約」に基づく検証から
労政審意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」の内容に対する検証から
「障害者雇用促進法」の施行現場の状況に基づく検証から
「障害者自立支援法」の施行現場の状況に基づく検証から

<要望項目について>

1. 障害者権利条約に基づく要望について

- (1) 障害者雇用の推進に当たっては、医療モデルに基づく手帳制度を根拠としている現状の障害の範囲及び等級の全面的な見直しを図り、併せて現行のダブルカウントも廃止すること。
- (2) 重度障害者の定義及び範囲の見直しを進めるとともに、その雇用の促進に当たっては、その障害の状況により必要な職務を遂行するための合理的配慮と通勤及び職務中の介助等の確保について、当事者団体を含めて調査・研究し必要な制度の整備等を進めること。
- (3) 障害者雇用率の算定式の分子として適用される障害者の範囲及び「失業している障害者の数」の数値根拠を見直すとともに、他国の現状等を調査・研究してその見直しを図ること。
- (4) 国内の一般就労における障害者の採用要件を検証し、障害のない人の採用に際して要件としていない項目の設定や障害者に必要な点字試験の実施や手話通訳の配置等の合理的配慮の提供の放棄等に関する状況を調査し、その改善を図ること。
- (5) 障害者を一般労働者と区分して雇用を進める特例子会社制度については親会社への雇用率算定の廃止等の抜本的な見直しを実施し、障害があっても一般労働者と共働の場としての職場環境の整備を進めること。
- (6) 障害者の雇用差別を監視し、なくすための法整備と体制の確保を図ること。

2. 労政審意見書及び障害者雇用促進法の施行現場の状況に基づく要望について

- (1) 非正規雇用は、格差社会の温床となっていることを踏まえ、従来の正規雇用を原則とすること。
- (2) 短時間労働の障害者雇用率への算入等については、当該障害者本人が、その障害の状況等により希望する働き方として自己選択及び自己決定したときのみを対象とすること。
- (3) 短時間労働の法定雇用率への算入等に当たっては、正規雇用者の身分移行及び障害者自身の意向を無視して実施されることのないようにするとともに、そのような状況を検証、是正ができる制度及び体制を確保すること。
- (4) 派遣社員としての障害者雇用は、実施しないこと。特に派遣雇用によって正規雇用が実現するという意見があるが、その根拠は、希薄であり、本来、障害者の一般就労の促進策は、障害者自立支援法の就労移行支援及び就労継続支援並びに障害者雇用促進法に基づくトライアル雇用等の制度の充実と強化により実施すべきである。

3. 障害者雇用促進法の施行現場の状況に基づく要望について

- (1) 障害者雇用における雇用主への援助メニューの職場介助者等に関する事業は、そのニーズは、恒常的なものであるため、援助期間を制限しないこと。また、援助先は、雇用

主以外に障害者個人も対象とするなど、障害者の継続及び安定的な雇用の確保を進めること。

- (2) 障害者雇用率未達成企業等の納付金は、原則として最低賃金と同額で設定すること。
- (3) 障害者の採用に当たって、障害のない人の採用において設定されていない採用要件や合理的配慮の提供をしない場合に勧告を実施し、その改善を進めること。
- (4) 精神障害者を障害者雇用率の計算式の分子に算入すること。
- (5) 難病患者及び発達障害者も障害者雇用率の算定に含めて、雇用に係る特定求職者雇用助成金等においても、他の障害者と同様に援助施策の対象とすること。
- (6) 民間の模範となるべき公務部門において、まず、ダブルカウントを廃止し、実雇用者数によって法定雇用率を算定すること。
- (7) 特例子会社は、廃止を前提とするが、そのために当面、給与基準等の労働条件に関して関連会社と比較し障害者が、不利益な状況におかれている場合は、その改善を図ること。また、関連企業への障害者雇用率への算入は、しないこと。
- (8) 障害者雇用率未達成企業の納付金だけに依存しない制度の確立と障害者雇用の現場及び障害者の必要性に基づく援助施策の確保と充実を図ること。

4．障害者自立支援法施行の施行現場の状況に基づく要望について

- (1) 福祉的就労の場からの費用負担を廃止すること。
- (2) 福祉的就労の場においても労働者として定義し、労働者としての諸権利を保障すること。

5．障害者のすべての就労の場に関する要望について

賃金補てん制度等を導入し、最低賃金適用除外の撤廃を図ること。

6．障害者の就労における機会均等、エンパワーメントに関する要望について

障害者の就労の機会を広げるためにも、地域におけるインクルーシブ教育の実現、高等教育の保障や就労を希望する職に求められるスキルを身につけるための環境の確保を図ること。