
第 1 節 総則（1 条～7 条）

Ⅰ はじめに

本節では、促進法の全体に通用する一般的かつ包括的な規定（総則部分）について述べる。促進法の目的を確認したうえで（Ⅱ）、促進法が適用される対象である「障害者」の定義（Ⅲ）、促進法の基本的な考え方を示す基本理念（Ⅳ）について概観する。さらに、促進法の実施に対して責任を負う機関としての事業主（Ⅴ）と国および地方公共団体の責務（Ⅵ）について、そして最後に障害者雇用対策基本方針（Ⅶ）について述べる。促進法が総則部分でどのようなことを規定しているのか、ここで確認しよう。

Ⅱ 促進法の目的

日本の障害者雇用施策は、二元的なものとなっている。1つが、一般就労が困難な障害者に対するものであり、もう1つが、一般就労が可能な障害者に対するものである。前者のいわゆる福祉的就労施策は、主として障害者総合支援法に基づくものであり、この施策の中心的なものとして、障害者就労移行支援事業、障害者就労継続支援事業 A 型・B 型などがある（⇒第5章第5節）。一方、後者の施策の体系において中心的な位置を占めているのが、促進法である。

促進法は、障害者が「職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、……障害者の職業の安定を図ることを目的」としている（促進法1条）^{▶1}。具体的な措置としては、①障害者の雇用を事業主に義務づける雇

▶1 2003年逐条解説は、この法律の目的を「障害者の職業の安定を図ること」にあり、そうすることは「すべて国民に勤労権を保障する憲法の規定を実現すること」であるとす（1頁）。さらに、

第2節 職業リハビリテーション (8条～33条)

I はじめに

第1節で確認したように、促進法の目的の1つに、障害者がその能力に適合する職業に就くことを促進する措置を通じて、障害者の職業の安定をはかることがある。

この目的の達成のために、促進法第2章では、職業リハビリテーションの推進に関する規定がおかれている。職業リハビリテーションには、一般に、職業紹介や職業相談、職業評価、職業指導、職業訓練、就労支援コーディネート等が含まれている。本節では、促進法が定める職業リハビリテーションの仕組みを確認していきたい。以下、条文にそう形で、職業リハビリテーションの原則(II)、職業紹介等(III)、障害者職業センター(IV)、および、障害者就業・生活支援センター(V)について解説していく▶¹。

II 職業リハビリテーションの原則

まず、促進法第2章の冒頭で、職業リハビリテーションの原則が確認されている(促進法8条)。職業リハビリテーションの措置は、障害者の障害の種類や程度、希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならないこと(同条1項)、ならびに、職業リハビリテーションの措置は、必要に応じ、医学的リハビリテーションおよび社会的リハビリテーションの措置との適切な連携のもとに実施されるものとする(同条2項)が、職

▶1 以下の記述にあたっては、法文のほか、菊池ほか編・障害法153～156頁〔小西啓文＝中川純〕、2003年逐条解説26～89頁を参照。

第3節 差別禁止と合理的配慮 (34条～36条の6)

I はじめに

本節では、2013（平成25）年の法改正により新たに促進法の中に加えられた差別禁止と合理的配慮提供義務について解説する。従来、日本は雇用義務制度を中心に障害者の雇用保障の実現に取り組んできた。2013（平成25）年の促進法改正で障害者に対する差別禁止（促進法34条・35条）と事業主の合理的配慮提供義務（同36条の2・36条の3）が明文化されたことは、こうした従来の取り組みに新たな視角を加えた。

本節では、まずこれら2つの新たな概念が明文化されたことの意義を確認する（II）。そのうえで、差別禁止の定義・趣旨、差別の証明における争点、異なる取扱いを正当化する理由に関する考え方など（III）、合理的配慮提供義務の定義・趣旨、実施手続、義務づけられる配慮の範囲など（IV）について概説する。

II 差別禁止と合理的配慮提供義務の明文化の意義

差別禁止は、事業主が、ある応募者・労働者が障害者であることを理由として、区別を正当化できるような合理的な理由なく非障害者と取扱いを区別することを禁止するものである。合理的配慮提供義務は、契約上の定めや建物、施設などにより、障害者が実質的に不利な影響を受けている場合、そのような影響を防ぐ合理的な措置を講じることを事業主に義務づけるものである。いずれの概念も障害者と非障害者の平等を実現し、障害者の雇用を保障することを目的とする。雇用義務制度では採用する障害者の数が問題であったが、今後は、

第4節 雇用義務制度(37条~74条の3)

I はじめに

本節では、日本の障害者雇用政策が伝統的に採用してきた雇用義務制度について解説する。促進法37条以下で定められている雇用義務制度は、①法定雇用率以上の障害者を雇用することを事業主に義務づける「障害者雇用率制度」(以下「雇用率制度」という)と、②雇用義務を達成できない事業主から納付金を徴収し、雇用義務を超えて多数の障害者を雇用する事業主に調整金等を支払う「障害者雇用納付金制度」(以下「納付金制度」という)の2本柱から構成される。1960(昭和35)年の身体障害者雇用促進法制定当初に雇用率制度が採用され、1976(昭和51)年に納付金制度が導入されて以降、雇用義務制度は、さまざまな面において拡大・拡張を続け、現在も日本の障害者雇用施策の中心的役割を担っている。雇用義務制度は複雑であるとの印象もあろうが、本節では、これを平易に解説することに努めたい。本章の他の節では逐条解説の形式をとっているが、本節においては理解のしやすさを優先し、制度ごとの説明とする。

II 趣 旨

憲法27条1項は、国民の勤労の権利と義務を定め、働く意思と能力をもつ者が働く機会を得られるような政策を講じることを国家に義務づける。障害者についても同様に勤労権を保障することが求められるが、障害者は、障害のない者と比べ、その障害のゆえに就職の機会がはばまれている現状にある。そこで、このような障害者の福祉の基本は職業的自立にあるとの基本的考え方に立ち、障害者の職業の安定をはかることを趣旨・目的として促進法が制定されて

第5節 苦情処理・紛争解決援助制度 (74条の4～74条の8)

Ⅰ はじめに

事業主と労働者との間に紛争が生じることは、双方にとって望ましいことではない。紛争は、事業の遅れや企業の信用の毀損、労働者の肉体的・精神的負担といったリスクを内包し、仮に法的に解決されたとしても、多くの場合、雇用関係を良好に継続するために不可欠な人間関係・信頼関係は破壊され、これらは簡単には回復しない。紛争発生を可能な限り予防し、発生してしまった場合には問題状況に即した解決を迅速に行うことがこうしたリスクを顕在化させないために不可欠である。

本節では、促進法が定める苦情処理、紛争解決援助制度について概観したい。差別禁止や合理的配慮提供義務の実効化には、以上のような雇用における紛争の特徴からすれば、裁判だけでなく、労使間や行政による紛争の予防・解決も期待される。2013（平成25）年の促進法改正がその柱の1つとして整備した苦情処理・紛争解決援助の仕組みは、大きく、①差別禁止や合理的配慮提供義務にかかる雇用する障害者からの苦情を自主的に解決する努力義務の創設、②都道府県労働局長による紛争解決援助制度の整備からなる。

以下では、まず2013（平成25）年改正により導入された促進法に規定される苦情処理・紛争解決援助制度について解説し（Ⅱ）。そのうえで、2013（平成25）年改正以前から利用されてきた従来の苦情処理・紛争解決援助制度のうち、主要なものについても概観し（Ⅲ）、新しい制度の理解の助けとする。ある問題の苦情処理・紛争解決は、さまざまな制度・方法の特徴を考慮しながら、ときに複数の方法を用いて実施されるからである。なお、新たに設けられた促進法の苦情処理・紛争解決援助の仕組みは均等法や育介法、パート労働法



実務のポイント…2

▶▶ 株式会社アドバンス訪問録

1. 株式会社アドバンスの概要

2015(平成27)年2月、株式会社アドバンス(以下「アドバンス」と呼びます)を取材してきました。アドバンスは、株式会社コーサー(以下「コーサー」と呼びます)の特例子会社として、化粧品を生産しています。今回の取材では、アドバンスの取締役であり工場長(当時)の寺井重徳さんにお話を伺いました。なお、寺井さんは、2011(平成23)年12月、日



アドバンスの社屋外観

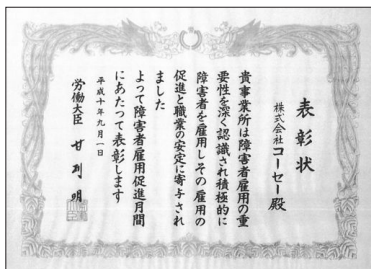
本職業リハビリテーション学会で、「障害者雇用における加齢現象と事業所の対応」という論文も発表されています。

アドバンスは、1992(平成4)年9月、当時のコーサー社長であった小林禮次郎氏により、障害者に職業的自立の場を提供しようとの意思に基づき設立されました。翌1993(平成5)年4月には特例子会社として認定を受け、同年9月、コーサー化粧品狭山工場の近くに社屋が竣工し、稼働を開始しました。

当時は、特例子会社は、日本ではまだわずか24社のみという中で、化粧品業界では初めての特例子会社として、しかも障害者が主体となって運営する化粧品

工場として注目を集めました。アドバンスという社名は、ノーマライゼーション(障害者も非障害者も分け隔てなく社会参加する)の基本原則に立って限りなく「前進」しようという願いを込めて付けられたとのことでした。

アドバンスは、創業から20年間で、従業員数を当初の41名(うち障害者27名)から約3倍の約117名(うち障害者41名)(2015(平成27)年1月時点)に増



親会社であるコーサーは、1998(平成10)年9月に、労働大臣(当時)より、積極的に障害者を雇用した点について表彰されています。



実務のポイント…6

▶▶ 和解の有効利用

1. 合理的配慮の獲得に向けた「和解」

促進法の改正や解消法の制定以前は、合理的配慮の提供自体を事業主に請求するための法律上の根拠規定がありませんでした。そのため、合理的配慮を必要とする障害のある労働者は、実質的には改正促進法という合理的配慮の提供義務違反と同じ内容の主張を、労災事件の場合には安全配慮義務違反として、解雇無効確認事件の場合には解雇回避努力義務違反として主張してきました。たとえば、労災事件においては原告は事業主が安全配慮義務を怠ったことを主張しますが、そこで具体的にされる主張は、「事業主は、原告の障害を知っていたのであるから、原告が危険に近づかないように何らかの措置をとるべきであったのに、これを怠った」という内容になります。ここで主張されている「措置」は、改正促進法施行後は、合理的配慮の措置と重複することになるでしょう。改正促進法Q&Aでも、安全配慮義務に基づく措置として行われてきた措置の中には、「合理的配慮にかかる措置となるものもあり得ます」とされています。

このような安全配慮義務違反が問題となる訴訟においては、事業主に合理的配慮を認めてもらう方向で「和解」を試みることも、1つの手となります。労災事件の場合、生じてしまった労災に対する賠償も重要ですが、とくに、労災事故の後も障害者が職場で働き続けている場合には、再発防止のために合理的配慮を事業主にしてもらうことも重要であるからです。また、解雇無効確認事件についても、解雇は無効であるとの判断がなされ、障害のある労働者が職場に復帰する場合には、合理的配慮の提供が非常に重要な意味をもちます。合理的配慮の提供がなければ、再び、障害のある労働者が従前の職場環境にさらされ、解雇理由とされた事由（「心身の障害のため、職務の遂行に耐え得ない」等）が生じてしまう可能性があるからです。

2. 聴覚障害者に対する配慮についての和解条項の実例

改正促進法施行前のこれまでも、訴訟の中で合理的配慮の提供を求めて争った事例が存在します。上述のような労災事件でも解雇無効確認事件でもありませんが、ここで、その和解事例について紹介したいと思います。

◎巻末資料 1：障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）（抄録案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がある能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がある能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（用語の意義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第6号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 七 職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

（基本的理念）

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第6条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

（障害者雇用対策基本方針）

第7条 厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「障害者雇用対策基本方針」という。）を策定するものとする。

- 2 障害者雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。