

2022年11月18日【連合総研シンポジウムレジュメ】

DPI 日本会議 議長補佐 崔 栄繁

DPI 日本会議は、DPI(障害者インターナショナル)の日本国内組織として、1986年に発足。身体障害、知的障害、精神障害、難病等の障害種別を超えて招待当事者が中心に活動。全国92団体が加盟(2022年8月現在)。障害のある人もない人も平等に、ともに地域で暮らすことができるインクルーシブ社会の実現が目的。国連経済社会理事会の特別諮問資格をもつ。

1. 障害者権利条約 27 条(労働)に関する障害者権利委員会の総括所見

2022年8月15日から9月9日、スイスのジュネーブで第27会期障害者権利委員会(以下、権利委員会)が開催された。8月23日、24日には日本政府報告に対する建設的対話が行われ、同年9月9日、日本政府に対する総括所見が公表された。総括所見は権利委員会が発表している条約条文解釈のガイドラインである一般的意見をもとに、締約国政府やNGOからの報告をもとに出される所見である。総括所見自体には法的拘束力はないが法的義務である条約の利用において参考とすべき重要な文書である。

以下、第27条(労働)条項に関する日本政府への懸念と勧告である。

57. 委員会は次のことを懸念する。

- (a) 障害者、特に知的障害者、精神障害者が、保護作業所や雇用関連の福祉サービスに隔離され、低賃金で、開かれた労働市場への移行の機会が制限されていること。
- (b) 障害者が直面する雇用の障壁、アクセスしにくい職場、官民双方における不十分な支援と個別的配慮、限られた移動支援、障害者の能力について雇用者に提供される情報の不足などが含まれる。
- (c) 障害者雇用促進法に規定された障害者雇用率制度に関する地方自治体及び民間企業における格差、及びその実施を確保するための透明で効果的な監視の仕組みの欠如。
- (d) 職場でより手厚い支援を必要とする人のためのパーソナルアシスタンス(個別の支援)サービスの利用に関する制限。

58. 委員会は、持続可能な開発目標のターゲット 8.5 に沿って、締約国に次のことを勧告する。

- (a) 障害者が、保護された作業場や雇用関連の福祉サービスから、民間および公的部門における開かれた労働市場へ移行し、インクルーシブな労働環境の中で、同等の価値の仕事に対して同等の報酬を受けられるよう、その移行を加速させる努力を強化すること
- (b) 職場の建築環境が障害者にとって利用しやすく、適合していることを確保し、あらゆるレベルの雇用者に、個別支援と合理的配慮を尊重し、適用するための研修を提供すること。
- (c) 公共・民間部門において、障害者、特に知的障害者、精神障害者及び障害のある女性の雇

用を奨励・確保するための積極的格差是正措置及び奨励策を強化し、その適切な実施を確保するための効果的な監視機構を確立すること。

(d) 職場でより手厚い支援を必要とする人へのパーソナルアシスタンス（個別支援）の利用を制限する法的規定を撤廃する。

概要としては、

- ・シェルタードワークショップなど障害者と障害のないものを分けた働く場からインクルーシブな一般の労働市場への移行とそれに沿った支援や合理的配慮の提供と研修
- ・差別禁止と監視体制の確立（労働分野に限らない）
- ・勧告の(c)は雇用率水増し問題念頭に置いたもの
- ・障害者総合支援法上の重度訪問介護など福祉サービスの利用制限の撤廃（27条では職場）

ということになる。権利委員会からの様々な課題の確認と解決策の促進である。方向性としては、一般の労働市場の中で障害のある人もない人もともに働くことができる社会へ、ということ。

2. DPI の活動から

(1) 職場における合理的配慮の提供

- ・現在取り組んでいる課題として、発達障害の方の問題。職場の上司に合理的配慮を求めてもかえって「特別扱いを望んでいる」などのハラスメント。
- ・合理的配慮の提供は人事部門ということだが、上司の理解がないと法的に保障された合理的配慮が受けられない場合が多い。アメリカのある企業では人事部門と切り離し手合理的配慮の提供を担当する部署がある、
- ・日本の現状の中で、連合総研の「報告」のサミットレイバーユニオンや B 労働組合などの例にもある通り、合理的配慮の提供において労働組合の役割は大きいと思われる。

(2) 労福連携=通勤や職場で使いやすいサービス利用を。

- ・障害者総合支援法上の福祉サービスである「重度障害者等就労支援特別事業」が 2020 年 10 月から重度障害者向けのサービスを開始。2021 年は、11 市町村 27 名と制度利用が進んでいない。地域生活支援事業であるため、自治体の「やるき」に依存。
- ・DPI としては「重度訪問介護」の拡大を訴えてきている。

(3) 法定雇用率代行ビジネスの問題

- ・2012~2013 年頃に千葉県から始まったこと、企業数は、1000 以上で万を超える方が働いているとの厚労省の回答（2022 年インクルーシブ雇用議連学習会）

- ・雇用率達成が目的化していることが一因
- ・DPIとしては、全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現という障害者施策の基本的な方向にそぐわないと認識。

(4)「会計年度任用(地方自治体)」と障害者雇用問題

- ・2020年4月に施行された地方公務員法の改正により、これまでの地方自治体で働く臨時的任用職員や一部の非常勤の特別職員は、「会計年度任用職員」として任用。国には同様の制度として「基幹業務任用」
- ・採用されると、1年度(4月1日から翌年3月31日)の間で必要とされる期間を任期として勤務することとなり、法定雇用率には算定される。
- ・任期は手続きなく自動的に継続されるものではないことから不安定な雇用形態といえ、法の目的である「障害者の職業の安定を図る」ものではない。
- ・公務部門における障害者雇用は、基本的に正規雇用とし、障害に応じて必要な合理的配慮を確保する姿勢も見られず、障害者雇用水増し問題に対する反省がされていない。

まとめ—労働組合に期待したいこと

- ・職場環境の調整、合理的配慮の提供については、積極的な役割を期待。
- ・「報告」にもある通り、非正規雇用などの雇用形態が多い障害者の場合、組合員になる機会も少ない。組合員以外の障害のある労働者にも支援を。
- ・そもそも労働組合だけの話ではもちろんないが、1979年の養護学校義務化から長年にわたって分離別学体制になれてしまった障害のない人は、小さなころから障害者と何か一緒に行くという機会が奪われてきたことを強く認識すべき。ここが障害者が求める配慮が理解できない、わがままだとか特別扱いを求めているように感じやすい一因。「多分多くの人は、障害者のことを知らない。学校で特別支援学校・学級があって、完全に障害者を分離しているような状況で、あなたたちは障害者を知ってますか？そこを知らずにいきなり雇用の現場でこの人に障害があるけど、強みがありますって言われても、誰も理解できないと思います。」(インクルーシブ雇用議連の学習会にてNHKのT解説員)

以上