

# 連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION  
RESEARCH INSTITUTE FOR  
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

## 障害者雇用と労働組合

— 障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と  
労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書 —

2022年8月

公益財団法人

連合総合生活開発研究所



## まえがき

2018年4月1日より障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わり、2021年3月1日以降、法定雇用率は民間事業主2.3%、国・地方公共団体2.6%、都道府県等教育委員会は2.5%へと引き上げられました。厚生労働省の2021年障害者雇用状況の集計結果によれば、民間企業における障害者の実雇用率は2.20%と過去最高を記録するなど、障害者雇用に対する理解の浸透などを背景にその状況は過去と比べると改善しつつあります。その一方で、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の2017年障害者の就業状況等に関する調査研究によると障害者の1年後の職場定着率は、障害種別により違いがあるものの、およそ60%~70%とされており、精神障害者については50%を下回るとされています。離職の理由には働く場に関する課題が多く見られ、障害者が仕事をやめず職場に定着するためには、安心して働くことができる職場での合理的配慮が必要とされています。障害者には働くことに何らかの制限がありますが、彼らが無理なく働くことのできる労働環境は、今後、少子高齢化が進む日本においてさらに就業が進むと考えられる女性や高齢者が働きやすい環境の実現にも寄与するものです。また、障害者が働き続けることができ、彼ら自身がキャリアを描き働く意欲を持ち続けることができるはずです。

このような障害者の雇用促進や職場定着を進める上では、日々職場で働く障害者と接している労働組合の役割が重要です。しかしながら、先行研究では各種の障害者に対する企業としての合理的配慮の事例は多数報告されていますが、そこへの労働組合の関与についての調査は十分に行われていません。こうした問題意識のもと、連合総研では2018年度より「障害者の更なる雇用促進・職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会」(主査:眞保 智子・法政大学現代福祉学部教授)を立ち上げ、調査研究を進めてきました。本研究委員会では、障害者の雇用促進や職場定着のための環境整備に向けた労使協議、合理的配慮の実施・整備状況の確認といったような具体的な取組みへの労働組合の関与の実態を明らかにするために、産別および単組へのインタビュー調査を行い、数々の先進事例をまとめることができました。

このような産別や単組での障害者雇用への取組の事例が、今後、労働組合が障害者雇用に取り組む際の一助となれば幸いです。

最後に、コロナ禍の大変な状況の中アンケート調査およびヒアリングにご協力いただいた連合加盟の各産別労働組合と加盟単組の方々、そして本研究委員会のとりまとめにご尽力いただいた眞保主査をはじめ、委員会運営にご協力いただいた委員の皆様に厚くお礼申し上げます。

2022年8月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所  
所 長 藤 本 一 郎

# 連合総研「障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会」研究体制と開催経過

## 1. 研究委員会の構成（研究期間：2018年10月～2021年3月）

主査	眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
委員	永野 仁美	上智大学法学部教授
	金子 良事	阪南大学経済学部准教授
	若林 功	常磐大学人間科学部准教授
	縄岡 好晴	明星大学人文学部福祉実践学科助教
	柿島 慶子	教育文化協会（ILEC）ディレクター（～2019年10月）
	鶴見梨絵子	連合総合政策推進局部員（～2020年12月）
事務局	三浦 一力	連合労働法制局部長
	新谷 信幸	連合総研事務局長
	杉山 豊治	連合総研前副所長（～2020年11月）
	平川 則男	連合総研副所長
	尾崎美弥子	連合総研前主任研究員（～2020年11月）
	金成 真一	連合総研前主任研究員（～2022年6月）
	戸塚 鐘	連合総研主任研究員

（役職名は2022年4月時点）

## 2. 研究委員会およびインタビュー開催経過

開催日	実施内容
第1回研究委員会（2019年5月17日）	研究委員会の開催趣旨説明、主査報告、自由討議
第2回研究委員会（2019年6月28日）	委員報告①、自由討議
第3回研究委員会（2019年7月19日）	委員報告②、自由討議、インタビュー調査に関する検討
第4回研究委員会（2019年8月28日）	委員報告③、自由討議、基礎情報収集票調査に関する検討
第5回研究委員会（2019年11月22日）	インタビュー先選定基準に関する検討
第6回研究委員会（2020年1月31日）	インタビュー先および調査項目に関する検討
新型コロナウイルス感染症拡大により研究委員会一時中断 第7回より研究委員会の中でオンラインインタビューを実施	
第7回研究委員会（2020年8月21日）	インタビュー1：B労働組合 （プレインタビュー）
	コロナ禍における研究委員会の進め方について議論、基礎情報収集票調査に関する報告
第8回研究委員会（2020年9月4日）	インタビュー先および調査項目に関する追加検討

開催日	実施内容
第9回研究委員会（2020年10月1日）	インタビュー2：三越伊勢丹グループ労働組合 インタビューレコードのまとめ方について議論①
第10回研究委員会（2020年10月13日）	インタビュー3：アクサ内勤社員労働組合 インタビューレコードのまとめ方について議論②
第11回研究委員会（2020年11月10日）	インタビュー4：A労働組合 これまでインタビュー評価①、インタビュー報告執筆担当委員の検討
第12回研究委員会（2020年12月18日）	インタビュー5：タチエス労働組合 インタビューレコードのまとめ方について議論③
第13回研究委員会（2021年2月4日）	インタビュー6：敷島製パン労働組合 これまでインタビュー評価②
第14回研究委員会（2021年3月4日）	インタビュー7：サミット・レイバー・ユニオン 産別インタビュー項目についての検討(自治労)
第15回研究委員会（2021年4月9日）	インタビュー8：自治労 産別インタビュー項目についての検討（UAゼンセン）
第16回研究委員会（2021年5月7日）	インタビュー9：B労働組合 報告書構成案についての議論
第17回研究委員会（2021年5月28日）	インタビュー10：UAゼンセン 報告書骨子案について委員報告および議論①
第18回研究委員会（2021年6月25日）	インタビュー11：帝国ホテル労働組合 報告書骨子案について委員報告および議論②

### 3. 報告書の執筆分担

眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授	総論、第2部コラム (敷島製パン労働組合、タチエス労働組合)
永野 仁美 上智大学法学部教授	第1部 第2章、第2部コラム (自治労、UAゼンセン)
金子 良事 阪南大学経済学部准教授	第1部 第1章、第2部コラム (アクサ内勤労働組合、A労働組合)
若林 功 常磐大学人間科学部准教授	第1部 第3章、第2部コラム (サミット・レイバー・ユニオン、帝国ホテル労働組合)
縄岡 好晴 明星大学人文学部福祉実践学科助教	第1部 第4章、第2部コラム (B労働組合、三越伊勢丹労働組合)
三浦 一力 連合労働法制局	第3部
連合総研事務局	第2部 インタビューレコード

# 障害者雇用と労働組合

—障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書—

## 目 次

まえがき

研究委員会の体制と開催経過

総論 .....	1
障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割 .....	3
第Ⅰ部 各論 .....	21
第1章 労使関係から障害者雇用問題を考える .....	23
第2章 フランスにおける障害者雇用と労働組合の役割 .....	36
第3章 働く障害者へのサポート・配慮を実施する 職場風土の醸成と労働組合の役割 .....	45
第4章 従業員の意思決定を尊重するためのポイント .....	56
第Ⅱ部 インタビュー報告 労働組合における障害者雇用の取り組み事例 .....	65
報告1：自治労インタビュー .....	67
報告2：U Aゼンセンインタビュー .....	72
報告3：B労働組合インタビュー .....	77
報告4：三越伊勢丹労働組合インタビュー .....	85
報告5：アクサ内勤社員労働組合インタビュー .....	91
報告6：A労働組合インタビュー .....	97
報告7：タチエス労働組合インタビュー .....	104
報告8：敷島製パン労働組合インタビュー .....	111
報告9：サミット・レイバー・ユニオンインタビュー .....	118
報告10：帝国ホテル労働組合インタビュー .....	125
第Ⅲ部 障害者雇用に対する連合の問題意識 .....	131

<b>【参考資料】</b> .....	141
1. 障害者雇用への取り組みについてのインタビュー事前調査項目（産別） .....	143
2. 障害者雇用状況についてのインタビュー事前調査項目（単組） .....	147
3. 障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表 .....	153
4. 基礎情報収集調査回答結果の単純集計 .....	157





# 総論

障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた  
課題と労働組合の役割



# 総論 障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた 課題と労働組合の役割

法政大学現代福祉学部 眞保 智子

## 第1節 はじめに一なげ今、障害者雇用について考えるのか

日本の障害者雇用は、2000年代に入り急速に進展した。2000年代の障害者雇用の量的拡大は、障害者雇用促進法1997（平成9）年改正法により知的障害のある人の雇用が義務化され、知的障害者の企業への就職が拡大したことによる。その背景には、企業で知的障害者が働きやすいように環境を整えることを支援する制度や、就職を支援する施設が創設されたことがある。例えば2002（平成14）年には特例子会社<sup>1</sup>認定の緩和<sup>2</sup>がなされている。また2006（平成18）年には障害者自立支援法が施行され、障害者を支援する福祉サービスに初めて企業等への就職を支援する就労移行支援事業が創設された。特例子会社を設立すること自体を支援する助成金制度<sup>3</sup>もあった。

厚生労働省の調査<sup>4</sup>によれば、2021（令和3）年6月1日現在の民間企業（法定雇用率2.3%、常用雇用労働者43.5人以上規模の企業）に雇用されている障害者の数は597,786.0人<sup>5</sup>で、前年より19,494人増加（前年比3.4%増）し、18年連続で過去最高となった。2000（平成12）年の2.2倍である（2000（平成12）年当時は精神障害者のデータは算入されていない）。障害種類別では、雇用者のうち、身

<sup>1</sup> 特例子会社は、身体障害者雇用促進法の1997（平成9）年改正法で、障害者の雇用の促進と安定を図る目的で設けられた制度である。親会社が一定の要件のもと子会社を設立し、その子会社が障害者を雇用した場合、雇用した障害者を親会社の法定雇用率に算入できる仕組みとなっており、主な設立の要件は以下の5つである。①親会社は子会社の意思決定機関を支配していること②親会社と特例子会社との間には人的関係が緊密（役員派遣など）であること③障害者を新規に5人以上雇用し、なおかつ全従業員に占める障害者の割合が20%を超え、さらに障害者のうち30%は重度身体障害者か知的障害者であること④障害者向けの雇用管理を適切に行うこと⑤その他重度障害者の雇用促進や雇用の安定が確実に達成できると認められること、である。子会社を持つ親会社が、関係する子会社も含め、企業グループによる雇用率算定ができる、グループ適用という制度もある。企業にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となること、障害者の能力を十分に引き出すことができることや、障害者本人にとっては障害に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されることなどのメリットがあるとされている。

<sup>2</sup> 従前は、特例子会社として認定されるため「親会社の事業と営業上の関係が緊密であること。」という要件があり、具体的には、「親会社から常時相当量（子会社の年間生産量または売上高の概ね50%以上）を受注していること。」の要件が設定されていた。また、雇用すべき障害者の数及び割合の緩和がなされた。雇用すべき障害者の数が「10人以上」から「5人以上」になり、障害者の占める割合も同様に、「30%以上」から「20%以上」に緩和された。

<sup>3</sup> 特例子会社等設立促進助成金は、2009（平成21）年2月6日以降に設立された特例子会社に対して従業員数などの要件を満たすことにより最大3か年支給された。雇用障害者数10人～14人では3か年で最大3,000万円、25人以上では最大1億円が支給された。2012（平成24）年4月から助成額は最大で半額まで減額され、2013（平成25）年3月末で廃止されている。

<sup>4</sup> 厚生労働省が毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について障害者雇用促進法第43条7に基づき事業主等に報告を求める、通称6.1調査（ロクイチ調査）の集計結果である。

<sup>5</sup> 障害者雇用率制度では、重度障害者の雇用1人をもって2人雇用したこととみなすダブルカウント制度がある。短時間労働者についても0.5カウントではなく重度の身体障害者、重度の知的障害者の短時間労働者（週20時間以上30時間未満）については、その1人をもって1カウントとされる。また、精神障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満）であって、雇入れから3年以内の者、または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者で、かつ2023（令和5）年3月31日までに雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けていない者は2023（令和5）年3月31日までに交付を受けた者については、短時間労働者であったとしても1カウントとみなすことができる。こうした制度設計のため前述のように小数点以下の値が生じる。

体障害者は 359,067.5 人（対前年比 0.8%増）、知的障害者は 140,665.0 人（同 4.8%増）、精神障害者は 98,053.5 人（同 11.4%増）と、いずれも前年より増加しており、このところの傾向では、精神障害者の伸び率が二桁と高くなっている。雇用率制度の対象となる精神障害者保健福祉手帳を取得している人の中には発達障害のある人も含まれる。この 20 年で障害者雇用は量的に拡大し、多様な特性のある人が働くようになってきている。

企業の在り方を示す取り組みにダイバーシティ・マネジメントやダイバーシティ&インクルージョンが表記されることは、もはや珍しくはない。ダイバーシティ・マネジメントを草創期から牽引してきた Dr. R. Roosevelt Thomas Jr. (2010) などでは、ダイバーシティ・マネジメントは「すべての従業員の潜在能力を活かす」とされ、障害者雇用はそれに他ならない。谷口 (2005) では、競争優位や組織パフォーマンス向上を目的として行うとされている。一方で障害者雇用を進めることは、障害者権利条約の理念や障害者雇用促進法に規定された法令順守の側面があり、近年国際的に企業による人権尊重に関心が高まっており、世界人権宣言、ILO 国際労働基準、OECD 多国籍企業行動指針といった国際基準による人権デュー・ディリジェンスの構築が求められる中で、競争優位以前に、グローバル経済の中で競争するステージに立つためにも法令順守がこれまで以上に追求される価値観となっているのである。こうした価値観を労働組合は共有し、企業の取り組みを注視していく必要があるのではないかと。

2000 年代に障害者雇用の量的拡大の端緒となった障害者雇用促進法の改正は、知的障害者の雇用が義務化<sup>6</sup>された 1997（平成 9）年改正である。この改正法を実効性のあるものとするために前述の政策が展開された。その後、2007（平成 19）年の障害者権利条約への署名を経て 2014（平成 26）年の批准に向けた国内法の整備の 1 つであった 2013（平成 25）年の障害者雇用促進法の改正で、2016（平成 28）年 4 月から差別の禁止と合理的配慮提供が、2018（平成 30）年 4 月 1 日から精神障害者の雇用が義務化された。ここから今一度ダイバーシティ・マネジメントの重要性が問われるであろう。精神障害者もまた、あらゆる仕事に従事できる可能性があり潜在能力を活かすことができれば、組織パフォーマンス向上に資する労働者である。

精神障害者のみならず、障害者雇用を進めていく過程は、恒常的な長時間労働や一律の労働時間や働く場の設定などこれまでの慣行を問い直し、新たな働き方を見出していくことであり、障害のあるなしに関わらず働く人の生活の質の向上の本質を問うプロセスに他ならないからである。

## 第 2 節 問題意識と方法

### 1. 問題意識と研究の目的

労使関係に関して膨大な先行研究<sup>7</sup>の蓄積があるが、専ら労使関係におけるルールや制度、労働組合の組織化などについて論じられてきた。そこでの主たる労働者は、男性正社員であり、労働組合は男

<sup>6</sup> 「雇用の義務化」とは、事業主等に当該障害種の障害者の雇用を義務づけるものではなく、法定雇用率を計算する根拠式に知的障害者の雇用に関するデータが加えられるという意味で、「算定基礎に加えられる」と表現される。

<sup>7</sup> 氏原正治郎（1979）、白井（1982）などが代表的な研究としてあげられる。

性正社員が家族を養える賃金を確保することに力点を置き、男性正社員の雇用の安定を第一に取り組んできた。労働者のダイバーシティに対しての労働組合の立ち位置について、人員構成や力関係の偏りから説明している研究<sup>8</sup>が多数存在する。日本においては、労働組合で女性の参画が進まない理由（相対的に短い勤続年数により組合リーダーまで育ちにくい、家庭との両立が難しいなど）や女性役員の登用の必要性を指摘している研究<sup>9</sup>も多い。労働組合においては少数派である非正規労働者の組織化についても研究<sup>10</sup>が進められている。しかし、さらに少数派である障害のある労働者と労働組合の関わりについては、これまで省みられることのなかった視点である。

日本は、少子化、超高齢化が進展し、2011（平成23）年から人口減少に転じており、労働力人口の減少や社会保障制度の持続性の担保など社会の基盤に影響を与える課題を前に、誰もが意欲と能力に応じてディーセント・ワーク<sup>11</sup>を得ることができる社会の構築が求められている。そのためには高齢者、女性、障害者、外国人、性的マイノリティなど多様な背景の人材が雇用の場でその能力を発揮できる環境を整えていくことへの理解の醸成が必要である。本研究会では、障害のある労働者と労働組合の関わりについて調査し、実態を把握するとともに期待される役割について検討していく。

## 2. 研究方法と限界

労働組合との関わりについて、障害のある労働者を切り口とした調査や研究はほとんど行われてこなかった。研究会が発足した2019（令和元）年当時、障害者雇用促進法に基づく障害者法定雇用率は民間企業において2.2%であった（2021（令和3）年3月1日から2.3%）。45.5人に1人となる（重度障害者をダブルカウントするケースでは91人に1人となる）ことから職場においては圧倒的に少数派であり、障害の状況によっては所定労働時間勤務することが難しく、非正規での雇用も少なくなっている。そこで障害のある労働者が組織化されているかどうか、という点から議論を始めることとなった。調査先の選定のために、基礎情報収集を行い、併せて、インタビュー調査受け入れ可否について打診を行うこととした。基礎情報収集の方法は、事務局において産業別組織（産別）を個別訪問し、基礎情報収集を依頼する方法をとった。産業別組織（産別）に対し、所属の単組へ基礎情報収集票を配布する依頼を行い、回収は連合総研へ郵送する方法とした。依頼した産別は表1のとおりである。基礎情報収集票は参考資料「障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表」を参照いただきたい。

<sup>8</sup> Heery and Abbott (2000); Hyman (2001); Colgan and Ledwith (2003) などがあげられる。

<sup>9</sup> 篠塚(2008)、首藤(2009)、後藤(2020)などがある。

<sup>10</sup> 本田(2007)、橋元(2009)、金井(2011)、禿(2016)、などがある。

<sup>11</sup> 1999年の第87回国際労働機関（ILO）総会に提出されたファン・ソマビア事務局長の報告において用いられた用語であり、「働きがいのある人間らしい仕事」を意味する。

表 1 基礎情報調査表配布先

	産別	組合数
1	自動車総連※	884
2	電機連合※	617
3	J A M	1,565
4	基幹労連	594
5	情報労連※	239
6	運輸労連※	457
7	フード連合	279
8	J E C 連合	305
9	生保労連※	18

※大会議案書などで障害者雇用への取組み事例を収集できた産別

調査先の選定においては、以下の4点に留意した。①組合員の規模、②業種、③障害者を組合員化しているか、④障害者雇用に積極的に取り組んでいるか、である。調査対象として、8単組と2つの産業別組織（産別）を選定し、インタビュー調査を行った。インタビュー調査対象の概要は表2・3・4にそれぞれ示した。インタビューはあらかじめ用意した質問項目を事前に調査先に配布した上で、半構造化面接法により調査を実施した。調査対象者は、単組の書記長、執行委員、執行委員長、中央執行委員などの役職にある組合の役員である。調査期間は、2020（令和2）年10月から2021（令和3）年6月である。調査時期が新型コロナウイルス感染拡大による自粛期間と重なり、全てオンラインによる調査となった。調査時間は90分程度であり、必要な文書資料などの提供を受けた。

本調査は、障害のある労働者と労働組合の関わりについて、労働組合の役員へのインタビューにより調査を行ったが、障害のある労働者が労働組合にどのように関わっているのか、障害のある労働者へのインタビューは行っていない。基礎情報収集の対象とした9の産業別組織（産別）だけでも約4,900の単組を有しており、本調査はその一部を対象とした事例調査であることから、検討した結果は、障害のある労働者と労働組合の関わりについて、全てを明らかにできるわけではなく、この点に限界がある。また、オンラインによるため、対面でのインタビューに比べ、コミュニケーションに限界がある。

### 第3節 報告書の構成

本報告書は3部構成となっており、総論を眞保が担当し、障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割について、調査で明らかになった点を報告する。第I部では、インタビュー調査で得られたデータを用いて、各委員がそれぞれの専門的切り口で、障害者の雇用促進と職場定着に資する労働組合の役割について論じていただいた。

はじめに金子論文は、「労使関係から障害者雇用問題を考える」と題して、労使関係の観点から、障害者雇用をどのように考えるのか整理をしている。第2節では、連合・産別の役割について、自治労障害労働者全国連絡会の総会での取り組み、具体的には障害当事者の労働組合組織の活動の意義について言及する。UAゼンセンの啓発活動では、①全体の指針となる方針を提示すること、②傘下組合からの情報収集とそのフィードバックをすること、③傘下組合の横のつながりを調整すること、という3つの視点から検討している。第3節では、単組における労使関係と障害のある労働者について、会社側の施策、労働組合（単組）の活動、労使ガバナンスにおける労組の役割、から論じている。障害者雇用だから特別なことをするというのではなく、労働組合としての活動を当たり前展開している、このことこそが、大きな知見と言えるのではないか。

永野論文は、「フランスにおける障害者雇用と労働組合の役割」をテーマに、フランスの障害者雇用政策を概観した上で、雇用政策の中で労働組合が果たしている役割について紹介、続いて障害者雇用に関して労働組合が果たすべき役割について論じている。フランスの障害者雇用施策は、日本と同様の雇用義務制度があり、障害を理由とする差別禁止の法制によりなされている。日本より高い6%という雇用率が課されているが、その履行方法に日本とは異なるオプションがある点が興味深い。またフランスでは、法により労働組合の関与が規定されており、労働組合のコミットが制度運用上重要な役割を果たしているという指摘がなされている。障害労働者認定の制度を通じて、障害者の労働・就労能力に関するアセスメントに参加している点は、労働供給のコントロールを行う力をもっているヨーロッパの労働組合の特徴が障害者雇用にも表れていると言えるのではないか。

若林論文では、「働く障害者へのサポート・配慮を実施する職場風土の醸成と労働組合の役割」と題して、米国においてジョブコーチによる就労支援（援助付き雇用）の研究に関する流れの中で提唱されたナチュラル・サポート（上司や同僚等からの障害者に対する職場適応に関する支援）の概念に基づき議論を展開している。インタビューデータから①障害者の配属されている職場の同僚・上司からの働く障害者へのサポート・配慮、②働く障害者へのサポート・配慮を発生しやすくするための取り組み・状況について抽出し、Allport（1954）やLatene & Darley（1970）の先行研究から理論的観点による解釈がなされている。「普段の組合活動というものが、障害者の職場定着にも有用であるため、これまでの活動は障害者雇用の観点からも、非常に有意義なものであるということが言えるのではないだろうか。」という実践への示唆は、障害者雇用に取り組む企業における労働組合にとって、今後の活動の後押しとなる指摘であろう。

縄岡論文では、障害者雇用促進法で求められる職場における合理的配慮提供のために障害のある労働者の意思決定をサポートするプロセスについて論じている。障害種別と障害のある個々の労働者の特性と働く職場の固有の環境との調整について検討している。障害者雇用を進める際にジョブコーチや就労支援機関の支援者の視点を知る意味で参考となるだろう。

第Ⅱ部は、インタビュー報告として事務局がまとめた、労働組合における障害者雇用の実践事例に、委員がそれぞれの視点で執筆するコラムを掲載している。第Ⅲ部は連合の三浦委員による障害者雇用に対する連合の問題意識について、第1節では、障害者差別解消法と連合の考え方について、第2節

では、障害者雇用促進法と連合の考え方について、内閣府・障害者政策委員会、厚生労働省の「障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会」での議論を中心に論じていただいた。また、誰もが暮らしやすい社会を構築するための地域社会における労働組合の役割について、あらためて見解を示していただいた。参考資料として、本調査に先駆けて産業別組織（産別）を通じて単組に依頼した基礎情報収集調査の単純集計データを連合総研ホームページに収録している。（<https://www.rengo-soken.or.jp/>）

## 第4節 本調査で明らかになったこと

労働者は法律により、労働条件の決定は使用者と対等な立場でなされることとされている（労働基準法第2条）。とはいえ現実的には多くの場合、労働者は使用者に比して弱い立場にあるので、個人で使用者と対等に交渉することは難しい。そこで労働者は、労働組合という組織の力を背景に集団で交渉することで、使用者と対等な立場を築こうとしてきた。憲法第28条において「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を保障している。いうまでもなく障害のある労働者も勤労者として例外ではない。しかし、労働組合における障害のある労働者の発言は決して多くはない<sup>12</sup>。

そこで、本調査では、障害のある労働者の労働組合への加入の状況、障害者雇用に関する労働組合と経営との情報共有の状況、障害者雇用に関わる労働組合の会社への関与、管理職や職場への関与、障害のある労働者への関与を中心にインタビュー調査を行った。明らかになったことは以下のとおりである。なお、本論において「無期雇用の従業員」とは、雇用区分に関わらず期間の定めのない雇用の従業員を示す。「正規従業員」、「正規」とはフルタイム勤務かつ期間の定めのない雇用の従業員を示す。「非正規従業員」、「非正規」とは、期間の定めのある雇用の従業員を示す。「パートナー社員」「パート社員」「パート」とは、パートタイム勤務かつ期間の定めのある雇用の従業員を示す。

---

<sup>12</sup> 自治労北海道本部（2018）では、障害者法定雇用率の達成と自治体独自雇用率の設定を要求に掲げ、解説部分には、2018（平成30）年の中央省庁での障害者雇用率の計上間違いとその後の地方自治体においても計上間違いが指摘された点に触れている。本調査の対象である自治労には、障害を持った組合員の横断組織である自治労障害労働者全国連絡会があり、障害のある労働者の発言が反映されると考えられる。他の産業別組織、民間企業の単組において障害のある労働者の発言を公式の文書ではほとんど確認できない。



表2 インタビュー調査 対象の概要と結果-1

組合名	三越伊勢丹グループ労働組合	アクサ内勤社員労働組合	A労働組合	タチエス労働組合
日時・対象	2020年10月1日(木)15:00-16:00 本部書記長 本部書記次長	2020年10月13日(火)14:00-15:30 本部・書記局中央書記長 中央財政長	2020年11月10日(火)15:00-16:30 中央執行委員	2020年12月18日(金)14:00-15:30 委員長
産別組織	UAゼンセン	生保労連	電機連合	自動車総連 日産労連
加入方法	ユニオン・ショップ制	ユニオン・ショップ制	ユニオン・ショップ制	ユニオン・ショップ制
障害のある組合員	94人(特例子会社のみ調査)	身体36人 知的1人 精神2人	データを得ていない	身体7人 知的1人 精神2人
特例子会社	あり	なし	あり	なし
組合員の範囲	初回再契約を終った従業員	無期雇用の従業員	正規従業員、 非正規従業員(内、正規従業員の定年後再雇用者)	正規従業員、定年退職後再雇用者
運動方針への障害者雇用に関する記載	—	組織強化への取り組みとして間接的表現	—	—
経営との障害者雇用に関する情報共有	あり ●疾病特性、支援手法をマネジメント層に普及 ●ハラスメント案件	あり	なし	あり 非正規従業員(非組合員)についても行う
組合の関与(会社に対して)	●三越伊勢丹ソレイユ直轄分會担当役員、支部役員が会社と折衝 ●共通の労働協約 ●店舗閉店時の個別労使交渉 ●毎月の安全衛生委員会	●2019年10月に障害のある労働者を含む技能職正社員(元は有期雇用の契約社員)を組合員化 ●ソーシャルディスタンスや出勤率、出勤の時差出勤を推奨要望 ●アクリルパーテーション、消毒剤、透明のマスク提供要望	●毎月の安全衛生委員会 ●休職期間満了による退職の際に、人事との個別協議で話す	インフォーマルな話し合いで雇用率向上の方策を話題に
組合の関与(管理職や職場に対して)	●職場役員(障害のある社員) ●レクリエーション時などに家族への説明依頼	ブラインドサッカーの啓発、観戦を推奨(観戦チケット提供)	所属長・産業医・復職する社員の面談臨席しての助言	●職場の執行委員等々が課長と労働者の特性について調整 ●保健スタッフと連携 ●先行事例を紹介 ●現場からの相談の聞き役
組合の関与(障害のある労働者に対して)	●初回再契約時に組合と共済会の説明 ●議案書の配慮(ルビ) ●レクリエーション補助(送迎バス) ●年2回制度や労働条件を説明	オルグでの支援(会話をPCで要約筆記や会社の手話通訳を依頼)	相談(合理的配慮やメンタルヘルス、家族からの相談)	職場委員の班長や執行委員の係長が日常業務の中でフォロー
その他	特例子会社設立時から組織化			

出所：インタビュー調査より筆者作成。

表3 インタビュー調査 対象の概要と結果-2

組合名	敷島製パン労働組合	サミット・レイバー・ユニオン	B労働組合	帝国ホテル労働組合
日時・対象	2021年2月4日(木)10:00-11:30 書記長	2021年3月4日(木)10:00-11:30 執行委員長	2021年5月7日(金)16:00-17:30 中央書記長	2021年6月25日(金)10:00-11:30 中央執行副委員長 東京支部委員長
産別組織	フード連合	UAゼンセン	運輸労連	サービス連合
加入方法	ユニオン・ショップ制	ユニオン・ショップ制	ユニオン・ショップ制 有期雇用の一部オープン・ショップ制	ユニオン・ショップ制 非正規はオープン・ショップ制
障害のある組合員数または、障害のある組合員の割合	正規:身体31人 知的54人 精神2人 パート:身体6.5人 知的24人 精神3人	正規:身体6人 精神1人 パート:身体12人 知的162人 精神10人	正規:身体424人 知的9人 精神4人 パート:身体17人 知的2人 精神5人	約2.26%(2020年度実績)
特例子会社	なし	なし	あり	なし
組合員の範囲	●正規従業員(平均賃金の1パーセント:定額) ●パート社員(個々の賃金の1パーセント:定率かつ2000円が上限)	●正規従業員 ●パート社員(週20時間以上の契約)	●正規従業員 ●パート社員(パート社員のうち一部の上位職位)	●正規従業員 ●非正規従業員はオープン・ショップ制
運動方針への障害者雇用に関する記載	2020年度から2021年度にかけて心のバリアフリーの推進	なし	「障がいの者雇用の促進」「障がいの者支援活動」	なし
経営との障害者雇用に関する情報共有	あり	あり	月次の本社の働き方改革委員会であり	労使窓口であり
組合の関与(会社に対して)	●有期雇用の契約更新での不利益防止のための確認 ●インフォーマルな日常の折衝で合理的配慮を取り上げ ●マイカー通勤と入口近くに駐車場確保の話し合い ●2020年の一時金の交渉で感染リスクの中で働くことへの対応を要望し非正規も含めて一律2万円の支給 ●合理的配慮の確認 ●制度改定などの話し合い(本人の希望以外で地域限定社員への転換はしないなど)	●会社の障害者の雇用担当と、障害のある社員との相談への対応、トラブル等の話が入ってくれば、情報をすぐに共有して一緒に解決 ●上司の異動時の確実な引き継ぎ ●人事制度、給料や労働条件に関わる丁寧な説明など個別の事象を全社で対応するように導く	●労使で雇用率2.5%の目標を共有 ●支部で個別の合理的配慮要望 ●先進事例を水平展開する(社内報など) ●労使共催の障害者も参加できるスポーツイベント ●新型コロナウイルス対策委員会	●2016年に年に1度行う秋闘で、多様な働き方を推進するための専門部署設置要求(ダイバーシティ推進室設置) ●労働安全衛生委員会(車いすバンク防止の画策の提案) ●労使協議の公式な議題として雇用率を取り上げた
組合の関与(管理職や職場に対して)	オンライン研修やコミュニケーションの場を計画	職場巡回時の声掛けと相談対応	●B福祉財団が実施するカンパニア運動 ●障害者問題をテーマにした勉強会 ●B福祉財団の開催するフォーラムに参加 ●労働組合の機関誌で障害者施設を紹介 ●支部委員長が応募の段階から合理的配慮など相談 ●新任組合役員に教育セミナーで障害者雇用について教育	労働組合の機関紙『ユニティ』でヘルプマークを紹介
組合の関与(障害のある労働者に対して)	●支部の役員が新入組合員教育実施 ●支部役員が声かけ	●会社における入社時説明会に参加し、組合活動を説明 ●会社の障害者雇用担当と連携した相談対応 ●家族からの社内ルールや労働条件に関する質問対応	支部が日常の世話役活動の一環として、苦情の相談、悩みの相談対応(組合員以外の相談にも対応)	休業希望、制度の確認、金銭面など相談対応
その他			B福祉財団に関係のある障害者施設や、業務を委託した障害者施設を訪問	

出所：インタビュー調査より筆者作成。

※本調査において「無期雇用の従業員」とは、雇用区分に関わらず期間の定めのない雇用の従業員を示す。「正規従業員」とはフルタイム勤務かつ期間の定めのない雇用の従業員を示す。「非正規従業員」とは、期間の定めのある雇用の従業員を示す。「パートナー社員」「パート社員」「パート」とは、パートタイム勤務かつ期間の定めのある雇用の従業員を示す。

## 1. 障害のある労働者の労働組合への加入の状況

調査を行った8単組全てがユニオン・ショップ制であり、B労働組合は、パート社員を除いた有期雇用の従業員の一部を、帝国ホテル労働組合は、非正規従業員をオープン・ショップ制で加入させている。パートタイム勤務をしている従業員もユニオン・ショップ協定の範囲としているのは、敷島製パン労働組合、サミット・レイバー・ユニオン、B労働組合である。三越伊勢丹グループ労働組合、アクサ内勤社員労働組合、A労働組合、タチエス労働組合は、いずれもフルタイム勤務かつ期間の定めのない雇用である正規従業員が組合員である。

厚生労働省『平成25年労働組合活動等に関する実態調査』によれば、労働者が入社時に組合員であるか否かは問わないが、入社後に組合規約で定められた期間内に組合員にならねばならないとするユニオン・ショップ協定を締結しているとする割合は66.1%となっていることから調査対象となった単組が全てユニオン・ショップ制であることに違和感はない。厚生労働省『令和2年労使間の交渉等に関する実態調査』で事業所にいわゆる正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」をみると、「パートタイム労働者」38.2%、「有期契約労働者」41.4%、実際に組合員となっているのは、「パートタイム労働者」29.5%、「有期契約労働者」31.5%であり、組合員の多数は現在においても正規従業員である。

本調査において、精神障害のある組合員は少数であった(表2・3)。厚生労働省が2018(平成30)年6月に実施した『平成30年度障害者雇用実態調査』では、障害種別に正社員(この調査では「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者。」)となっている割合を見ると、身体障害者は52.5%、知的障害者は19.8%、精神障害者は25.5%、発達障害者は22.7%となっており、障害のある労働者が正社員である割合は、最も割合の高い身体障害のある労働者であっても50%強に過ぎない。近年パートタイム労働者なども組合員資格を認めることに関心が高まっているが、実際には正規従業員と異なる雇用形態の労働者を組織化する歩みは早いとは言えない。多様な人材を取り込みその潜在能力を組織力向上に活かしていく取り組みが期待される。

## 2. 運動方針への障害者雇用に関する記載

アクサ内勤社員労働組合は、組織強化への取り組みとして技能職正社員の組織化を運動方針に記載している。アクサ生命保険株式会社では、内勤正社員と技能職正社員があり、技能職正社員は、有期雇用の契約社員から、無期雇用になった場合の社員区分で、2011年に創設された。有期雇用の契約社員は、障害のある従業員だけではなく、一定数の障害のある従業員がいた。無期雇用になり、技能職正社員となった人たちを組織化するために、組織強化への取り組みとして運動方針に記載された。組織化は2019年10月からである。障害者雇用について、直接言及しているのは、B労働組合だけであった。「障がい者雇用の促進」の他、地域社会における一員としてサステナビリティ(持続可能な社会の創造)を目指して、震災復興活動やB福祉財団が実施するカンパニア運動、「障がい者支援活動」を通じて、USR(Union Social Responsibility:労働組合の社会的責任)を目指していくとしている。

B福祉財団を設立したB株式会社の元社長が、会社の健全な成長に労働組合の必要性を説いている。B労働組合は、法定雇用率が下回っていることを記した上で「全ての支社・主管支店で法定雇用率を超え多くの仲間が働けるよう事業の拡大や就業訓練の充実に向けて、引き続き取り組みを進めます。」としており健全な批判的視点でカウンターパートの役割を果たしていると言えるのではないかと。敷島製パン労働組合は、2020年度～2021年度運動方針で「心のバリアフリーの推進」を記載している。多様な価値観、背景の労働者が共に働くために必要な職場環境の構築に資するものであり、障害者雇用促進にもつながるであろう。

### 3. 経営との障害者雇用に関する情報共有

経営との障害者雇用に関する情報共有は、A労働組合を除いて全てで行われていた。ユニオン・シヨップ制であるため、新たに入社した組合員の情報を得ている。藤村（2009）によれば、産業別労働組合となっているヨーロッパの組合は、共同行動が取りやすく労働供給管理を行うとされる。帝国ホテル労働組合は、通常から要員協定に基づく職場ごとの要員体制について関与しており、中途障害の職場復帰の際に労使双方できめ細やかな対応を可能にしている。タチエス労働組合は、非組合員である非正規従業員についても把握している。B労働組合は、毎月本社で開かれる働き方改革委員会で定期的に情報を共有していた。情報共有の密度や深さについては、労働組合により差があることが推察された。

障害者雇用に関する採用について、直接的な要望や関与をしている単組はなかった。採用は、企業にとって経済活動を遂行するための重要事項であり、法律に抵触しない限り、自由な裁量が認められている。しかし太田（2002）、原・佐野・佐藤（2006）など先行研究では、採用という人材戦略に関わる重要な事項について、労働組合が影響を与えていたことが指摘されてきた<sup>13</sup>。小池（2005）は、組合員の雇用は、自らが雇用されている企業の存続・発展に依存するため、労働組合としても、企業の競争力を支える企業に固有の技能を持った人材の育成や技能継承などのために、新規高卒者の継続採用を支持していると考えられると指摘している。

障害者雇用に関する採用について労働組合の関与は確認できなかったが、敷島製パン労働組合へのインタビューによれば、実績関係のある特別支援学校新卒者を継続的に採用していた。配属される部門のうち製造課は実際にパンを作る業務であり、基幹的な業務と言える。採用に至るプロセスの中で、在学中から実習を通じて、社風に合うか、仕事適性や訓練可能性などを現場の班長などが見極めていることから労働組合としての直接の関与はなくても組合員を通じて間接的に関与している可能性が示唆される。

---

<sup>13</sup> 太田（2002）では、労働組合が組織されている企業ほど中高年労働者の雇用を守るために若年労働者の新規採用を抑える傾向にあることが指摘されている。原・佐野・佐藤（2006）では、新規高卒者の採用人数ではなく、採用を継続し続けるかに着目すると労働組合がある企業ほど新規高卒採用の継続に積極的であったと計量分析により明らかにしている。

#### 4. 特例子会社について

特例子会社<sup>1</sup>がある企業の労働組合は、三越伊勢丹グループ労働組合、A労働組合、B労働組合の3単組であった。そのうち組織化しているのは三越伊勢丹グループ労働組合だけである。特例子会社である株式会社三越伊勢丹ソレイユが設立時からユニオン・ショップ制で組織化してきた。三越伊勢丹ソレイユ直轄分会担当役員、支部役員が会社と折衝することや議案書をわかりやすく説明する文書を作成したりルビを入れたり工夫をするなど丁寧な活動を行っている。初回再契約時の組合制度の説明や年2回行う人事制度や労働条件の説明など第I部第4章の縄岡論文にある意思決定支援に近いフォローがなされているのではないかと推測される。三越伊勢丹グループ労働組合の事例は、障害者雇用の場面だけでなく、今後も増えてくるだろう外国人に対する労働組合の関わりにも知見を提供してくれる。

かつて筆者は「特例子会社における知的障害者の能力開発と雇用管理に関する調査」<sup>14</sup>を行ったが、知的障害のある従業員の労働組合への加入状況について尋ねた項目の回答は「親会社には組合があるが、自社にないため加入していない:85社65.4%」「親会社にも自社にも労働組合がない:36社27.7%」であり、知的障害のある労働者を雇用している特例子会社の労働者はほとんど労働組合に加入していないことが推測された。この点は10年を経た現在でもあまり変わっていないかもしれない。特例子会社は、障害者雇用促進法に基づき設立されるため障害者が働きやすい環境や雇用の安定が求められており、法律を遵守して設立される。働く従業員は法律に守られていると言えるが、賃金や処遇については障害者雇用促進法が規定するところではなく、企業に委ねられている。賃金や処遇、合理的配慮について障害のある労働者の要望を吸い上げることを通じて誰もが働きやすい職場とするために、多様な雇用形態で働く障害のある労働者が加入できる環境を整える視点が求められる。まずは、特例子会社を労働組合の役員や組合員のダイバーシティ教育の場として見学や訪問を要望するなど緩やかな関わりをもっていくことも考えられる。

#### 5. 労働組合の関与

障害者雇用において労働組合は、会社に対して、管理職や職場に対して、障害のある労働者に対して、どのような関与をしているだろうか。3対象へのアプローチは、それぞれ独立したものではなく、相互に関係し、コミュニケーションが重層的に行われている。本調査では制約もあり、相互の関係性や全体の活動の中での関与の枠組みなどについて聞き取るには至らず、それぞれの単組での関与の事例を聞き取るに留まった。

##### (1) 企業に対して

企業に対して、労働条件に関わる関与について、a 処遇改善に関すること、b 業務や働く環境に関すること、の切り口で注目される事例について述べる。

---

<sup>14</sup> 2010（平成22）年4月末日現在で厚生労働省が公表した全国の特例子会社281社を対象に実施。調査票を廃業所在不明の3社を除いた278社に対し2010（平成22）年12月に郵送し153社（回収率55.03%）より回答を得た。うち知的障害者を雇用している企業は132社あった。科学研究費基盤研究（C）20530356 平成20（2008）年度～平成22（2010）年度研究代表者眞保智子。

### ① 処遇改善に関すること

三越伊勢丹グループ労働組合は、本調査では、特例子会社の三越伊勢丹ソレイユについて調査している。三越伊勢丹ソレイユ直轄分会担当役員と支部役員が会社と賃金など処遇について折衝を行っている。また、これは特例子会社の事例ではないが、店舗閉店時には、会社と障害のある労働者の間に立って、本人の希望を聞き取りながら通勤可能な店舗や本部への配置換えについて調整している。

アクサ内勤社員労働組合では、すでに述べたように障害のある労働者を含む雇用区分である技能職正社員の組織化に取り組み、実現させている。

A労働組合は、休職期間満了で業務に復帰できず退職する場面、休職から職場復帰する場面などで会社の人事と当該労働者の間に入り中立の立場で「交通整理」を行う。当事者同士では感情的になってしまうことも、「それはこういう意味ですね」と言葉の背後の本質を双方に伝える。この関わりは②管理職や職場に対して、③障害のある労働者に対して、とそれぞれ相互に関係している。

敷島製パン労働組合では、会社側と合理的配慮について折衝しており、例えば、障害の状況によりマイカーでの通勤の許可と入口近くに駐車場を確保する配慮など合理的配慮に関する具体的な事例を聞き取ることができた。有期雇用者が契約更新の際に不利益な取り扱いをされることを防ぐための申し入れや新しくできた制度である地域限定社員に本人が希望しない形での転換はしない等の話し合いをしている。また、2020年の一時金の交渉で感染リスクの中で働くことへの対応を要望し、非正規社員も含めて一律2万円の支給を実現している。

### ② 業務や働く環境に関すること

三越伊勢丹グループ労働組合やA労働組合は、毎月安全衛生委員会を開き、職場で起きている状況を共有するとともに必要な要望を行う。アクサ内勤社員労働組合では、新型コロナウイルス感染拡大の中で、ソーシャルディスタンスや出勤率を下げる、時差出勤推奨を要望し、職場にアクリルパーテーションの設置や消毒剤、透明なマスク提供を要望している。

タチエス労働組合では、インフォーマルな話し合いで雇用率向上の方策について労使で課題を共有し話し合っている。

サミット・レイバー・ユニオンでは、会社の障害者雇用担当と障害のある社員との相談に要望がある際は同席するなどの対応をしており、何かトラブル等の話があれば、すぐに情報を共有して会社の障害者雇用担当と一緒に解決する、障害者雇用に積極的に関わる活動を行っていた。障害者雇用において小売・流通業での就労支援では、店長や店次長など障害のある社員のマネジメントを担当する管理職の異動への対応が重要と言われている。サミット・レイバー・ユニオンでは、その点についても、引き継ぎの徹底を申し入れている。当初は個別の案件への対応であることも全社で行う仕組みにするように働きかけている。

B労働組合は、労使で雇用率2.5%の目標を共有し、運動方針にも障害者雇用促進を掲げている。また、労使共催で障害のある社員も参加できるスポーツイベントを開催したり、新型コロナ対策委員会を設置し、当初は頻繁に労使で対策を検討したという。障害者雇用について労使協調の関係性の中

で積極的に取り組んでいる。

帝国ホテル労働組合は、労使協議の公式な議題として雇用率を取り上げている。また、2016（平成28）年、年に1度行う秋闘で、多様な働き方を推進するための専門部署の設置を要求し、人事部門にダイバーシティ推進室の設置を実現している。労働組合として当初考えていた機能を全て満たすものではないが、管理職だけで運営していた体制から2021（令和3）年4月から新たに組合員も配属され、今後力を入れていきたいとしている。労働安全衛生委員会では、一般に使用される金属性の画鋸は見えづらく、形状から針が上を向くため車いすがパンクするということがあった。これを契機にプラスチック製のヘッド部分がついた画鋸の使用を提案して、使用する全ての画鋸がこのタイプとなった。こうした合理的配慮の事例も積み上げ始めている。

## (2) 管理職や職場に対して

三越伊勢丹グループ労働組合への調査で主な対象となった特例子会社三越伊勢丹ソレイユは、特例子会社の中でも重度の知的障害のある労働者を雇用していることで著名な企業である。その三越伊勢丹ソレイユ直轄分会には障害のある社員が職場役員を務めており、先進的である。労働組合のレクリエーションなどの際には、障害のない社員とともに、事前準備や運営の手伝いを担っている。

アクサ内勤社員労働組合は、企業が社員であるブラインドサッカーの選手を支援しているので、職場に対して、ブラインドサッカーの競技について広報したり、観戦を推奨するために観戦チケットを労働組合で購入し、社員に提供したりしている。タチエス労働組合は、職場の執行役員が管理職である課長と障害のある社員の特性を考慮した仕事配置などを調整している。また、新たに障害のある社員が配属される職場から相談を受け、先行して配置されている職場の様子や合理的配慮の例などを提供している。会社の保健スタッフとも連携し、労働組合、保健スタッフ双方の強みを障害者雇用にも活かしている。

敷島製パン労働組合では、2020年度～2021年度運動方針に掲げた「心のバリアフリーの推進」を進めるために、多様性理解の研修やコミュニケーションの場の設定を企画していたが、新型コロナウイルス感染拡大により、現段階では実現していない。サミット・レイバー・ユニオンでは、労働組合の職場巡回の際に、管理職や障害のある社員、職場役員などの相談に対応している。そこでの案件について場合によっては会社の障害者雇用担当につなぎ、会社の担当者に職場巡回を依頼することもあるという。

B労働組合は、福祉財団を設立するなど様々な福祉活動を展開していることで名高い会社の労働組合であるので、障害者雇用について労働組合も幅広い活動をしている。B福祉財団が実施するカンパニア運動への協力や障害者問題をテーマにした勉強会、B福祉財団の開催するフォーラムに参加すること、労働組合の機関誌で障害者施設を紹介するなど啓発に力を入れている。こうした活動が基盤としてあり、障害者雇用についても支部委員長が応募の段階から合理的配慮など相談に対応することもある。新任組合役員の教育セミナーで障害者雇用についての教育も行っている。

### (3) 障害のある労働者に対して

三越伊勢丹グループ労働組合は、組合に加入する初回再契約時に組合活動や組合費について丁寧な説明を行うとともに、文書にはルビを入れるなどの工夫をしている。年2回、人事制度や労働条件についての説明を行っている。アクサ内勤社員労働組合は、オルグや各種会議で聴覚障害のある社員に対して、会話をパソコンで要約筆記することや会社の手話通訳を依頼するなどの情報保障への支援を行っている。タチエス労働組合は、障害のある社員に対して、職場委員の班長や執行委員の係長が日常業務の中で声をかけてフォローしているという。

三越伊勢丹グループ労働組合でも新入組合員に対して丁寧な説明がなされていたが、敷島製パン労働組合でも支部の役員が新入組合員教育を実施しており、日常的に支部役員が声かけをして、障害のある社員だけでなく、新人が孤立しないように目配りをしている。サミット・レイバー・ユニオンでも、入社時に障害のある社員の家族にも労働組合の活動について、あるいは労働組合が提供する福利厚生などについて説明する機会を設けている。昇給時にわかりやすい説明文書を作成して、知的障害のある社員にはご家族にも見せるように伝えるとご家族から労働組合に問い合わせが入ることもある。ご家族にも会社の考えを丁寧に説明して安心感を得ることが、間接的にはあるが、障害のある社員が定着する要因の1つになるかもしれない。B労働組合においても、支部が日常の世話役活動の一環として、苦情の相談、悩みの相談に対応している。帝国ホテル労働組合でも休業希望、制度の確認、金銭面など相談に対応し、人事部につなげたり、労働金庫を紹介したりするなどきめ細やかな相談対応を行っている。

## 6. 産業別組織と障害者雇用

本調査は8つの企業別組合でインタビューを行ったが、企業別組合は同じような産業や業種でグループを形成しており、産業別組織（産別）と呼ばれる。したがって、本調査の8つの企業別組合は、それぞれ別の産業別組織に属している。その中から本調査では、UAゼンセン、自治労の2つの産業別組織にインタビューを行い、産業別組織が障害者雇用にどのような関与をしているのか調査した。

労働組合が組合費を払い、組織で活動するがゆえに、活動や意思決定に一定の拘束を受けても同じ産業、同じ業種で集まり組織を作る大きな意義は、労働条件の引き上げを単独ではなくまとまって行うことができることであり、これが春季生活闘争いわゆる春闘である。統一した労働条件の引き上げを要求するためには、情報収集が欠かせない。産業全体の経済状況、各企業の経営状況と労働条件を構成メンバーから収集する。こうした情報が運動方針の決定や労働条件闘争を行う際の基礎的な情報となる。本調査も産業別組織の情報収集力に支えられて行った。

表4 インタビュー対象の概要と結果－3

産別組織	UAゼンセン	自治労
日時・対象	2021年5月28日(金) 15:00-16:30 労働条件局 担当者	2021年4月9日(金) 16:00-17:30 自治労総合政治政策局 社会福祉局長 (社会福祉評議会事務局長) 社会福祉局 担当書記 自治労障害労働者全国連絡会代表 副代表
運動方針	2025中期ビジョン 労働政策(障害者記載あり) 障害者雇用の取り組み 労働条件闘争方針	あり
情報把握	労働条件統一実態調査	—
加盟組合に向けた活動	●2018年の改正障害者雇用促進法施行注意喚起を含め、あらためて取り組みの方向性を、法解説を含めて示す ●労働条件闘争方針の中で毎年、障害者雇用の促進を掲げ、法定雇用率達成、合理的配慮を行っているか確認 定着と活躍に向けた取り組みについて、それぞれの状況に応じて労使で議論を深めるように、取り組みを促す ●労働条件委員会 ●2018年の法定雇用率の引き上げを受けて、促進を後押しする目的で年に1回セミナーを開催	・定期大会、中央委員会において、障害者雇用の促進等にかかる運動方針・当面の闘争方針を提起 ・社会福祉評議会総会及び全国幹事会による障害者雇用や合理的配慮を踏まえた取り組みの提起 ・社会福祉評議会自治労障害労働者全国連絡会総会の議案書 総会時に障害種別ごと学習会や分科会
加盟組合に対する障害者雇用政策、差別解消に関する働き掛け、組合員化の対策	新加盟組合、新しく組合をつくる場合には、UAゼンセンの組織局が組合の中に入り、執行部とともに丁寧な説明をして組織化オルグ(家族にも説明)	自治労障害労働者全国連絡会
加盟組合における障害のある組合員による当事者運動	なし	自治労障害労働者全国連絡会

出所：インタビュー調査より筆者作成。

障害者雇用においても産業別組織の情報収集力が力を発揮している。UAゼンセンでは、労働条件実態統一調査を毎年行っており、6月1日の状況<sup>4</sup>を、7月から8月にかけて調査している。障害者の雇用率を必須回答項目としていて、2020年度の回答数は347組合（加盟組合約2,300組合）となっている。雇用率のデータは会社が把握していることから労使関係の状況によっては入手が難しいことも回答数に影響しているだろう。加盟組合から先進事例も収集しており、障害者雇用推進セミナーで報告している。先進事例で報告されている小売・流通業における店長や店次長などマネジメント層の異動が障害のある社員のパフォーマンスに影響を与えることは、就労支援の専門家の間ではよく知られているが、本調査において、この点についてセミナーで紹介されていることが確認されており、さらにサミット・レイバー・ユニオンのインタビューでも同様のことが語られている。サミット・レイバー・ユニオンこそがその先進事例であったかもしれない。このように情報やノウハウを収集して加盟組合に波及させていく意義が確認できる。

産業別組織は、労働者の立場から誰もが働きやすい、暮らしやすい社会の実現に向けて、ビジョンを示すことが重要な役割である。UAゼンセンでは、10年後の目指す姿として2025中期ビジョンを策定している。障害、性別、年齢、人種、国籍等々にかかわらず、さまざまな人がライフスタイルや地域も含め、全ての人が輝ける職場をつくるという考え方が述べられている。2017年の9月には、それまで培ってきた運動の精神や指針を取りまとめ、整理して網羅的に示した労働政策を策定した。一人一人、誰もが意欲と能力に応じて、適切なサポートを受けて働くことができる職場を作る。全ての加盟組合において合理的な配慮を行い、法定雇用率を達成すること、組合員化の方向性が示されている。

連合総研『障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』（2022年8月）



産業別組織間の連携という点で、自治労障害労働者全国連絡会（障労連）の活動は先進的である。自治労には、障害者に特化した労働組合として、自治労障害労働者全国連絡会（障労連）がある。国際障害者年であった1981年11月に結成宣言が行われ、初の総会が開催されている。自治労中央本部社会福祉評議会の中の1部会として、各県本部に対して障害当事者の発掘や組織化を働きかけている。自治体の障害者雇用計上間違いに関して2019年9月に緊急要請を行っている。年一度2日間かけて行われる総会では、障害種別ごとに分かれて分科会を行い、各職場の合理的配慮の状況などについての課題の討議が行われている。自治労障害労働者全国連絡会が設立してから40年が経過したが、障害当事者に特化した組織は、産別団体の中でも組織化されていない。だが、日教組の当事者の組織化への取り組みに協力した。

## 第5節 おわりに一雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割

令和の時代に、もはやダイバーシティ・マネジメント、ダイバーシティ&インクルージョンや企業による人権尊重を求める市民の価値観が後退することはないであろう。誰もが意欲と能力に応じて、職場で互いに必要なサポートをしあいながら働いていくことが、当たり前の社会を実現していかなければならない。それには、障害のある人だけでなく、障害のない人も、家族の看護や介護をしながら働いている人、子育てをしながら働いている人、がんサバイバー、性的マイノリティである人、多様な背景のある誰もが働きやすい社会に向けて、働く人のコンセンサスが必要だ。誰もがいきいきとやりがいをもって働く環境を作るために労働組合には多様な人々と包摂し幅広く働く人の声を吸い上げていくことが求められている。

労働組合の機能を説得的に説明したのは、Hirschman (1970) の退出・発言モデルを労使関係に用いたFreeman and Medoff (1984) である。労働組合の機能である現場の声を経営に届ける「発言」が、仕事や職場環境や処遇に対する不満や要望に有効であるならば発言し、そうでないならば退出(退職)するというフレームである。

高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター(2017)によれば、一般企業へ就職した場合、就職後1年時点の障害別の定着率は、身体障害者60.8%、知的障害者68.0%、精神障害者49.3%、発達障害者71.5%である。障害のある労働者の定着率は高くない。これまで専らその理由は障害のある労働者の「障害特性」で説明されることが多かった。むろんコミュニケーションの困難さによる職場での孤立や障害や疾病の進行の影響も小さくはないであろう。しかし、職場で圧倒的な少数派である障害のある社員の職場での悩みや相談を受ける選択肢の1つに労働組合があれば、退職につながることを未然に防ぐ可能性もあるのではないか。障害のある社員の相談先は、本調査でも明らかになっているように、人事部門に障害者雇用の担当者が配置され、障害者の合理的配慮を調整したり、相談を受けたりしていることから、現段階では人事部門が中心となっている。一方でサミット・レイバー・ユニオンのように、人事と連携して合理的配慮の調整や課題に対応しているケースやタチエス労働組合のように会社の保健スタッフと緩やかなつながりを持ち互いの強みを活かしているケースもあった。

労働組合としても障害のある社員の目線からダイバーシティの推進やハラスメントの無い職場環境を作るヒントが得られるかもしれない。障害がある社員の発言の機会は、モチベーションを高め、定着を高めることも考えられる。

本調査で明らかになった、障害者雇用において労働組合が果たしている役割として注目されるのは、労働組合で伝統的に行われてきた「職場活動」「世話役活動」である。例えば、B労働組合は、支部が日常の世話役活動の一環として、苦情の相談、悩みの相談対応を行っているが、組合員以外の相談にも対応し、草の根の声も拾い上げ、誰もが安心して働ける職場作りに役立っている。また、A労働組合への調査で確認できたのは、人事との間に立って、中立な立場を取りながらも社員の言葉の意味するところを人事に伝え、常日頃から接して知っている社員の状況を考慮しながら人事の考えをわかるように伝える「交通整理」の役割であった。協調的な労使関係の中で、こうした丁寧で地道な活動は、会社と社員のトラブルを未然に防ぐことになり、結局は社員にとってその後の働きやすさをもたらすことにつながる。これらは障害者雇用とその後の定着に資すると考えられる取り組みであった。

少数派の興味深い自主的な活動事例としては、都道府県を横断した自治労の自治労障害労働者全国連絡会（障労連）の活動も現在は自治労中央本部社会福祉評議会の中の部会1つとして、幅広い活動をしているが、自主的な活動から現在の組織に発展したことからも志ある少数派の活動を支援することを産業別組織に期待したい。

だが、障害のある労働者が労働組合に加入できるのは、4(1)で述べたように、残念ながら稀なケースと言わざるを得ない。本調査の8単組において、期間の定めのある雇用の従業員やパートタイム勤務かつ期間の定めのある雇用の従業員を組合員としているのは3単組であった。梅崎・田口（2020）では、障害のある労働者に特化した調査ではないが、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2009（平成21）年に実施した正社員と契約社員に対して同じ質問をしている『労使コミュニケーション実態調査』を使用して、正社員（フルタイム勤務かつ期間の定めのない雇用の従業員で本論の「正規従業員」と同義）と契約社員（「仕事内容も働く時間も同じ」と表記されているが、期間の定めのある雇用の従業員で本論の「非正規従業員」とほぼ同じ）間の労働組合機能の比較を行っている。そこでは、苦情の申し出先について比較分析した結果、申し出先として「上司」が正社員と契約社員で共通に見られるものの、労働組合があれば、または労働組合に加入していれば、そうでないよりも苦情の申し出先として利用が進んでいる状況であることが指摘されている。また労働組合に加入している契約社員、さらに利用されているが加入していない場合は、経営側に頼っているとしている。

会社側と対立する案件なども想定される交渉において、その「場」や交渉のための権利が法律で保護されている労働組合への期待される役割は障害者雇用においても大きい。それは本調査でも明らかになった、これまで当然に行われてきた巡回・職場相談や経営側との折衝・調整、職場委員を通じての環境調整などの価値が障害者雇用においても確認された。今後はさらに、障害者に留まらず幅広い少数派もメンバーとなれる取り組みが求められている。

## 【参考文献】

- 氏原正治郎 (1979) 「団体交渉と労使協議—我が国における経営参加の一つの問題—」 隅谷三喜男編著『現代日本労働問題』東京大学出版会, pp. 184-220.
- 梅崎・田口 (2020) 「労働組合機能における契約社員と正社員の比較分析」『日本労務学会誌』第 21 巻第 1 号, pp. 5-20.
- 太田聰一 (2002) 「若年失業の再検討」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社, pp. 249-275.
- 金井郁 (2011) 「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取組み—ジェンダーへのインパクトに着目して」『大原社会問題研究所雑誌』No. 633, pp. 1-19.
- 禿あや美 (2016) 「非正規労働者の多様化と労働組合」『日本労働研究雑誌』No. 672, pp. 52-63.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第 3 版)』東洋経済新報社.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2017) 『障害者の就業状況等に関する調査研究』調査研究報告書 No. 137.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2011) 『多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査』
- 後藤嘉代 (2020) 「女性役員の選出と育成——企業別組合を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 715, pp. 74-82.
- 橋元秀一 (2009) 「企業別組合における非正規従業員の組織化事例の示すこと」『日本労働研究雑誌』No. 591, pp. 41-50.
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹 (2006) 「新規高卒者の継続採用と人材育成方針—企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』No. 556, pp. 63-79.
- 自治労北海道本部 (2018) 『2018 年度秋期闘争にかかる統一要求の解説と交渉の手引き』p. 153
- 篠塚英子 (2008) 「労働組合活動をジェンダー視点から問い直す」『連合総研レポート D I O』No. 230, pp. 7-12.
- 首藤若菜 (2009) 「第 5 章 女性と労働組合—『男性稼ぎ主モデル』の視角から—」久本憲夫編著『叢書・働くということ 第 5 巻 労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房, pp. 123-147.
- 白井泰四郎 (1982) 『現代日本の労務管理』東洋経済新報社.
- 谷口真美 (2005) 『ダイバシティ・マネジメント—多様性をいかす組織』白桃書房.
- 藤村博之 (2009) 「第 9 章 企業別組合—労使協議制の現状と労組への期待—」久本憲夫編著『叢書・働くということ 第 5 巻 労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房, pp. 229-251.
- 本田一成 (2007) 『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』白桃書房.
- Colgan, F. and Ledwith, S. (2002) “Gender and Diversity: Reshaping Union Democracy,” *Employee Relations*, Vol. 24, No. 2, pp. 167-189.

Freeman, R. B. and Medoff, J. L. (1984) *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books (島田晴雄・岸智子訳 (1987) 『労働組合の活路』 日本生産性本部).

Heery, E. and Abbott, B. (2000) “Trade Unions and the Insecure Workforce,” in Heery, E. and Salmon, J., *The Insecure Workforce*, Routledge, pp.155-180.

Hirschman, A. O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses University Press* (矢野修一訳 (2005) 『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応』 ミネルヴァ書房).

to Decline in Firms, Organizations, and States, Harvard

Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market Class and Society*, SAGE Publications.

R. Roosevelt Thomas Jr. (2010) *World Class Diversity Management*, Berrett-Koehler Publishers, Inc.

ILO駐日事務所 <https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm>

# 第 I 部

各 論



# 第1章 労使関係から障害者雇用問題を考える

阪南大学経済学部 金子 良事

## 第1節 はじめに

最初に二つの対極的な視点から話を始めたい。障害者雇用促進法の改正にあたって労働組合も、この課題に取り組んでいかなければならないという問題意識を持つところがある。既に運動方針などにも一部では取り入れられているところがあるが、全体的にはこの課題に十分なアクションを起こせていないという風を感じているところが多いのではないだろうか。インタビュー先の選定において、まずあたりを付けるのに導きの糸となったのは運動方針であった。

しかし、逆説的だが、仮に運動方針のなかに掲げられていなかったとしても、それは個別の障害を持つ労働者の相談を受けて、何もしていないことを意味するわけではない。実際に、健常者も障害者も同じように差別なく労働相談を受け、その結果、労働条件が改善しているケースも珍しくない。インタビューのなかでこうした事例を質問すると、多くの方が「特別なことはしていませんよ」という風に答えてくださった。障害を持つ労働者だけに特別なことをせずと同じように機会が開かれているということは、民主的な組織である労働組合としては当然のことであるとも言えるが、同時にそれは福祉の世界でいうところのノーマライゼーションを体現しているとも見ることができる。

この章では、労使関係という観点から、障害者雇用をどう考えるのか整理するが、それは単に素晴らしい事例を紹介するという意味にとどまらない。もちろん、他にない先進的な事例も出てくるが、もっとも重要な点は今、それぞれの組合が、問題として浮上してきているのか、潜在的に存在しているのかを問わず、自分たちの現場で日常的に抱えているだろう問題に対して、なんらかのアクションを起こす際のヒント、あるいは日常的な活動の延長線上に出来ていたこと、少し工夫すれば出来そうなことに気が付くきっかけを提供することになれば、本章はその目標を達したと言ってよい。

## 第2節 連合・産別の役割：指針の提示、啓蒙活動の行方

### 1. 社会の動向、政府の動向と運動方針

一般に政府・社会の動向に呼応して運動の指針を示すのは、時には審議会等に参加し政策形成に寄与するナショナル・センターや産別の役割が大きい<sup>1</sup>。これは障害者雇用でも同じであり、そうした動向に対して時には批判しつつも、自分たちの活動とマッチする形で運動方針を作り上げていく。単組は連合や産別の方針を参考にしつつ、日常的な活動を吸い上げて運動方針にすることになる。

運動方針における障害者雇用は、大きな理念的な枠組みとして、ダイバーシティの一環として、

<sup>1</sup> こうした機能は労働組合活動のなかでは一般的なので、詳細は「第Ⅲ部障害者雇用に対する連合の問題意識」およびUAゼンセン、自治労のインタビュー・レコードに譲ることとする。

様々な問題とセットで位置づけられることが多い。個別の政策課題としては、論点の特定化という意味で、障害者雇用単独のワーキンググループが作られたり、あるいは、日常的に起こっていることへの理解を深めるために研究会が開かれたり、ということになる。岩田正美は、社会福祉が世の中から与えられる位置づけのあり方として、「一般化」形式と「特殊化」形式という二つを分けたが<sup>2</sup>、上記の二つはこの概念で整理することが可能だろう。ただし、「一般化」と「特殊化」は固定されたものではなく、状況によって可変的である。

「一般化」形式と呼べるダイバーシティ理念は、組合員に対する民主的な平等を重視する組合の理念と合うものであり、第一義的に重要である。もちろん、もっと直接的に障害者差別を否定する理念でもあり得るが、同時に障害者を特別扱いはしないということにもなる。今回の事例の中で、個別労働相談に力を入れているアクサ内勤社員労働組合、A社労働組合などは、相談の中で個別に出て来た問題に対応するという点を重視している。

他方、「特殊化」形式として障害者雇用の問題をどう考えるのかということももう一つの柱として重要である。障害は同じカテゴリーをされていても個別性が高く、それに応じたきめ細かい対応は個別労働相談との相性がよい側面がある。しかし、同時に障害種別に共通することもあり、それを理解することは重要である。「一般化」から「特殊化」を考えると、ベクトルは具体化に向いているが、個々人に現れる問題（困難）からたとえば障害種別の共通の特徴を見出すという作業のベクトルは抽象化に向いている。「特殊化」は、ここでは逆説的に（共通化を志向する）抽象化がポイントとして意味がある。この論点を具体的に考えていく上で、自治労障害労働者全国連絡会の総会での取り組みについて紹介したい。

## 2. 自治労障害労働者全国連絡会総会での取り組み

産別のなかに、障害当事者の労働組合組織を持っているのは1981年に結成され、40年の歴史を持つ自治労障害労働者全国連絡会を擁する自治労と、2014年に自治労のサポートも受けながら結成された障害のある教職員ネットワークを持つ日教組くらいだろう。後に触れるように、自治労とともに今回のプロジェクトで産別としてインタビューを受けていただいたUAゼンセンの中でも、組織的に障害者雇用への取り組みは行っているが、当事者組織は持っていない。

ここで注目したいのは2日間にわたって展開される自治労障害労働者全国連絡会総会での取り組みである。詳細は自治労のインタビュー・レコードに譲りたいが、ここでは必要な限りで、事実の提示を行いながら、その意義を考察していきたい。ただ、その意義というのは、必ずしも障害労働者だけに限定されるものではなく、より普遍的なものに通じることも指摘しておく。

総会では分科会が開催され、ここでの議論が総会の議案書に取り込まれる。分科会は障害種別に、聴覚障害、視覚障害、肢体内部障害、発達知的精神の四つに設定されている。それに先立って参加者

---

<sup>2</sup> 岩田正美『社会福祉のポスト』有斐閣、2016年。なお、日本社会福祉学会での学術賞講演記録、岩田正美「「研究の発想、方法の選択、解釈と概念装置—『社会福祉のトポス—社会福祉の新たな解釈を求めて』を素材に—」日本社会福祉学会、2017年が方法的に整理されている（[https://www.jssw.jp/wp-content/uploads/data\\_66.pdf](https://www.jssw.jp/wp-content/uploads/data_66.pdf)、2021年8月24日参照）。



からレポートが集められる。レポートのフォーマットは、A4の裏表1枚で、三つの課題と自由記述欄のその他がある。このレポートが問題発見の機能を提示し、そこから提示された論点が分科会で議論されることになる。レポートは無記名もしくは記名で提出も任意だが、実際には分科会で積極的に本人が名乗り上げて声を上げることも多く、補足説明しながら議論が展開される。この分科会はもともとテーマ別に設定されていたが、5年ほど前から障害種別に設定されている。

2013年の障害者雇用促進法改正（施行は2018年）に呼応する形で、障害別に問題提起が必要ということで、視覚、聴覚、身体内部障害等の三つの分科会からスタートし、数年後に精神発達等の問題の四つ目の分科会が設定された。内部障害は自治体によっては内部障害、透析等による休暇制度を認めていないところと特別休暇を認めているところで差が激しい。内部障害等は視覚的に把握するのが難しい。この点では精神・知的の領域も同じであり、分かりやすく言えば、本人さえも仕事についてから自分の障害を認識することも珍しくないし、今なお認識されていないものもあるだろう。強調しておきたいのは、障害種別のカテゴリーがニーズに応じる形で、発展的に分岐したことである。当初は身体障害の基準で視覚、聴覚、見えないものだったものが、見えないものが内部障害と精神・知的等の分野に分離したといえる。もちろん、障害の種類のカテゴリーはそれ以前から一般にあるわけで、この四つのカテゴリーも目新しいものではないかもしれない。しかし、重要なのは、参加者のニーズを汲み取りながら、当初の分科会がカスタマイズされたことである。

一般的に、明文化（文章化）して、それを議論し、さらにフィードバックし明文化するという学習プロセスは物事を深く考察する上で優れている。明文化＝マニュアル化と考えたら、たしかにその批判は当たっているところもある。だが、明文化の過程で理解が深まり、改善点などを考えるきっかけになるという点では有効である。ただし、その方法が有効であっても、実際に実行するかどうかは、明文化するコストとそこから得られるベネフィットとを比較して決断されるだろう。間違いなく価値はあるけれども、そこまで持っていくのが大変な活動を実際にやるかどうかという問題である<sup>3</sup>。障害種別分科会になったのは最近でも、障労連にはテーマ別で開催されていた過去の経験の遺産があるのである。

### 3. UAゼンセンの啓蒙活動

自治労でももちろん啓蒙活動も行われているが、ここではUAゼンセンの事例でこの問題を考えていきたい。上部団体の大きな役割は、①全体の指針となる方針を提示すること、②傘下組合からの情報収集とそのフィードバックをすること、③傘下組合の横のつながりを調整すること、などが考えられるだろう。また、UAゼンセンでは障害労働者のオルグ活動にも力を入れている。

①についてみると、UAゼンセンでは中長期に継続する指針として、2016年に「2025中期ビジョン」を策定し、障害者の就労促進および職場環境の改善に取り組むことを盛り込み、2017年に策定した「UAゼンセン労働政策」では適切なサポートの実現、合理的配慮、法定雇用率の達成、組織化

<sup>3</sup> 32、33頁「個別労働相談」のサミットの事例を参照。

などを書き込んだ。また、これらは毎年の労働条件闘争方針にも、「障害者雇用の促進」として「法定雇用率の達成」「合理的配慮提供の確認」「障害者の定着と活躍にむけた取り組み」という形で、継続して明記されている。言うまでもないが、啓蒙という観点から考えれば、まったく同じ内容でも、継続して記述することは重要である。

次に②と③を一緒に見ていこう。UAゼンセンでは、具体的には毎年、労働条件統一実態調査を行い、法定雇用率の達成等が確認され、また年1回の障害者雇用推進セミナーを開催している。このセミナーでは、勉強会（講演＋分科会）、先進事例の紹介、加盟組合同士の交流が図られ、労働条件統一実態調査の結果も報告される。ここでは②と③が同時に実現されている。

学習の深度になると、分科会のような参加型の討論会がもっとも深いと言えるが、講師による講演もこれとは違った効用を持っている。すなわち、基礎的な知識・情報の伝達は一方通行であっても講演形式が有効な場合も少なくない。特に障害にかかわる問題は、圧倒的に知識不足という点も否めない。極端に言えば、講演以前にそういう支援機関があるのかということを知るだけでも、参加者にとって有益であることもあるだろう。もちろん、ここで参加型討論会と講演の二つを対蹠的に配置したいのは理念的に整理するため、ワークショップ型の講演のような中間的な形態もあり得る（UAゼンセンでは講演ではないが、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）から招いた講師が分科会に参加した事例がある）。

### 第3節 単組における労使関係と障害労働者

#### 1. 好事例の前提

個別具体的な障害者雇用の問題はやはり現場で起こる。一般には圧倒的に多くの方はそれぞれの単組に所属しているわけである。今回のプロジェクトでは事例選定において、比較的成功しているケースを探してきた。成功にせよ、失敗にせよ、個別の結果には個別の原因があるわけで、一般化は難しい側面があるが、いくつかの論点を整理しておきたい。

今回、インタビューした8ケースに共通している前提として、1) 相互信頼にもとづく協調的な労使関係（少なくとも組合と会社が意思疎通を日常的に行うことが出来る）が成立していること、2) 会社側が障害者雇用についてなんらかの意識を持って取り組んでいること、の二点をあげることができる。この二点はおそらく時間軸で1) を先にしたが、労使関係が障害者雇用に良い影響を与えている事例という点から考えるならば、2) が基盤にあってその上で1) があることが重要と言える。ただし、会社側の取り組みが労働組合の影響を受けているか、それとは関係なく始まったものなのかという違いは重要ではない。

なぜ、こうした二つの前提条件が重要になるのかと言えば、自然発生的に会社（人事）、組合、現場の役割分担を行う上で、相手に委ねてすべての情報を把握する必要がなくなるからである。たとえば、個別労働者の障害情報をどこまで共有するのか、という問題がある。組合本部にそういう情報が伝えられないケースの方が多い。これが賃金情報を会社からもらえない場合であれば、組合は独自の

調査で現場から賃金データを得ようとするだろう。だが、障害の情報については必ずしもそうではない。実際、支部がデータを持っていても、必ずしもそれを集約しようとはしていない。現場で対応すれば十分と考えられているからである。

また、会社側が行っている施策についても、人事の領域と割り切れるものに関してはある程度、こういうことをやっているだろうという勘と、それにもとづいて特に問題ないという判断が出来れば、その全部を知る必要はない。だが、日ごろ、精度の高いそういう情報を持っていなかったとしても、それは通常の組合活動に支障を来すわけではない。組合にせよ、現場にせよ、人事にせよ、人、時間などリソースは限られている。大枠が分かっていると判断できれば、細かいことを調べないということも重要な選択である。そうした選択がある程度、取り得るのは、労使関係における信頼が存在するからであろう。

## 2. 会社側の施策

### (1) 経営戦略の中の障害者雇用の位置づけ

企業の障害者雇用の位置づけは多様だが、積極的なところと、消極的なところとに分かれる。消極的というのは、端的に法定雇用率が定められている以上、それに仕方なく対応、少なくともその実現に向けての努力をしなければならないということである。だが、今回の好事例のなかには、いずれのケースも単に世間の流れに適応するだけにとどまらず、独自の戦略の中に位置づけており、それがそれぞれの特長になっている点が見受けられた。

経営戦略の中に障害者雇用に位置づけるという場合、事業そのものに深く関わる場合と事業外、すなわち企業の社会的貢献（CSR）という二つに大きく分けることが出来るだろう。CSRについては、ダイバーシティのなかの一つとして位置づけられる場合と、積極的に障害者支援を強調する場合の二種類がある。

アクサ内勤社員労働組合では、障害者スポーツの支援に力を入れている（ダイバーシティの中に位置づけられている）<sup>4</sup>。10人ほどアスリートとして勤務している人もいるほか、ブラインドサッカーの支援も行っている。アクサ内勤社員労働組合でもブラインドサッカーの観戦チケットをプレゼントしたこともあった。

次に、A社だが、ダイバーシティのなかでの位置づけを行っているが、実はそれだけにとどまらない。A社では顧客企業の中に障害を持つ労働者が使用する製品を開発しているため、社内で試験的に障害を持つ従業員が同様のサービスを利用すること自体が、開発にも結び付き、また営業をする上でも説得力を持つことになるからである。会社が従業員に仕事をする上で利用しやすいサービスを提供することが、それを他者に販売するためのテストになっているということである。これは扱う製品やサービスの性質にもよるが、合理的に考えて、当然、企業が取り得る事業戦略であろう。

もう一つは、有名な三越伊勢丹のケースである<sup>5</sup>。障害を持つ労働者は単純作業などを分担することで、百貨店、販売員の接客時間拡大、販売サービス（顧客動向への視線）の向上に貢献している。

<sup>4</sup> アクサ生命「Diversity—社会貢献活動—」[https://www.axa.co.jp/cr/activity\\_3/](https://www.axa.co.jp/cr/activity_3/), 2021年8月31日閲覧。

<sup>5</sup> 小林幸夫「百貨店における特例子会社による重度障害者の雇用」<https://www.ref.jeed.go.jp/18/18111.html>, 2006年、2021年8月31日閲覧。

これは現場での仕事のニーズと障害を持つ労働者の特性をマッチさせた例で、特例子会社が設立されている。ただし、三越伊勢丹グループ全体では各社が様々な取り組みを行っており、これはあくまでも一事例に過ぎない。その連携は重要な論点だが、これは後述する。

## (2) 採用

今回の事例では、多くの企業が障害のある労働者を雇用するにあたって、特別支援学校の実習を通じて、1、2年の期間を設けて、採用するというケースが多かった。タチエス労働組合では法定雇用率が下回っていた時期に会社に養護学校とのコネクションを作るように要求して、それを実現している。

入社前に実習を行うことの意義については、敷島製パンのコラムで眞保氏が詳しく検討しているが、重要な論点なので、ここでも取り扱う。敷島製パン労働組合のインタビューで語られていたのは、健常者の若者の離職理由として、入ってから想像していたものと違うということで、実習の有無に定着率の差があるかもしれないことだった。インタビューでは実感を語ってもらっており、詳しい比較検証の結果が語られているわけではない。とはいえ、敷島製パンの場合、工場の製造現場、仕分け作業が多いということだったが、そこでは障害者だけでなく、一般の従業員に交じって働いているということなので、かなり近い条件で日常的に比較できる環境があると見てよいだろう。高校や大学でも、インターンの授業を行うことはあるが、長期にわたって、特定の企業と特定の学校が結びついて実習することは難しいと推測される。そもそも、従業員であっても「業務が多忙で育成の時間的余裕がない」という企業が多い状況<sup>6</sup>、卒業前に生徒たちの実習期間に多くの時間を割くのが難しいことは、前提条件として考えておかなければならない。にもかかわらず、会社はなぜ特別支援学校と連携するのかということは改めて考えるべき問題であろう。

就業前の実習の第一のメリットは入ってからのミスマッチングの削減である。障害者の方に「雰囲気を知ってもらう」ということもあるだろう。だが、同一の「障害」であっても、それぞれの個性がある。たとえば、知的障害の場合、コミュニケーションを本人と直接、取れるようになるまで時間がかかることが推測されるので、そうした生徒たちの特性をよく知る先生から情報を得ることのメリットは大きい。もちろん、一般的に考えて、障害の有無にかかわらず、私たちも他者と完璧なコミュニケーションを取っているわけではない。むしろ、言語でのコミュニケーションが可能だということが油断になることもあるだろう。まして、若者とのコミュニケーションの難しさというのは長年言われていることなので、そこに課題があるのも否定できない。だから、実習で丁寧に関係の構築に時間をかければ、マッチングに効果的であるし、延いてはその後の職場での円滑なコミュニケーションに寄与することはおそらく誰もが疑わないところだろう。問題は、そこまでの時間と労働力というコストをかけることが見合うのか否かである。

労使関係という点で考えると、採用時の情報共有は会社（人事）の領分ということもあり、B社と

<sup>6</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果 ― 就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか ―』2015年、18頁。

帝国ホテル以外の組合は関与してなかった<sup>7</sup>。少なくとも、障害を持つ労働者の最初の情報は人事が握ることになる。一般的に、交渉においては情報を持った方が有利だが、個人情報には実は交渉に役立つというようなものではなく、日常的な現場での支援や、いざトラブルが起こったときに、その場限りで必要となるものであろう。しかも、トラブルが起こったら、当事者が組合、人事、現場の上司・同僚のどこに駆け込むとしても、協調的な労使関係を構築している企業のもとでは、最終的には全体で協力し合って、よりよい方向に落ち着かせることを目指すことが推測され、かつその中には必要な人間には情報共有がなされるだろうから、労使交渉上、不利になるような性質の問題ではない。

この点、具体的にはサミット・レイバー・ユニオンでは「会社の障害者の雇用担当と、障害者の方との相談、トラブル等の話が入ってくれば、情報をすぐに共有して一緒に解決しているという対応を、今はしている」とのことで、インタビューの中では現場レベルで分かっているのだから、組合全体として共有する必要はないという考えであることを確認した。ただし、これは個別労働相談のところで詳しく触れるが、サミット・レイバー・ユニオンでは職場巡回を各店舗、年に3、4回行うということがあり、障害特性だけでなく現場の人たちがどうそれに関わっているのかという情報を収集・更新する仕組みがある、ということが最初にまとまった情報を取得しないでも問題ないと言える背景にある。執行委員長自身の言葉を聞こう。

現場として、ある程度しっかり各職場で見てくれているという感覚がありますので、時々出てきた個別の事象や、何かのタイミングで出てきたものにだけ、役員を通じて、きちんとわれわれがアンテナを張っていれば、通常の業務の中では、大きな問題はないと捉えています。(サミット・レイバー・ユニオン執行委員長滝本氏)

もちろんあらかじめ障害に関わる情報があれば、活動をする上でメリットがあることも想像できる。このメリットを重視しているのは帝国ホテルである。会社側から労働組合に「障害者向けに対応した設備の変更や勉強会、レクリエーションの実施、勤務時間の柔軟な対応など」の情報が提供される。逆に、情報共有の意義を認めた上で、そこにあえて踏み込まないという選択もある。この点はサミット・レイバー・ユニオンのインタビューのときの質疑応答で話題になった。サミットでは約20数校の特別支援学校と連携しているので、組織的に情報を得た方が活動しやすいのではないかという質問が出た。応えて曰く、情報があれば、支援、ケアは手厚くできるが、組合としては会社がきちんと対応しているかどうかをチェックすることを大事にしている。具体的には、職場の引継や、人事制度、給料や労働条件に関わる部分の丁寧な説明などである。労働組合もまた人的、時間的リソースが有限である以上、どこを優先させるのかというのは重要である。

「説明」という論点は「障害」に限定されるわけではなく、組合の理念や具体的な制度やその意義などについては、組合も会社もその構成員全員がよく知っているわけではないので、とても重要である。

<sup>7</sup> 詳しくはB労働組合のインタビュー・レコードを参照のこと。

構成員に対して知らないことを説明するのは単純に言えば「啓蒙」ということになるが、具体的な制度を伝えることは直接的に本人の支援にもつながる。

### (3) 配属と処遇

配属に関しては、合理的配慮が行われていることが多い。三越伊勢丹の場合は、採用時の配属を継続するのが原則で、たとえば店舗を閉じるなどの事態があったときには、個別に労使協議が行われる。ただし、大まかに言うと、会社のなかで障害についての理解を深めた上で障害者ができる職域を広げていくという順序をたどっている企業が多かった。中でも帝国ホテルでは明確にこうした方針を打ち出しているが、他の会社も同様の処置を行った結果、現在の状況になっていると考えてよいだろう。この具体的な労働者が持つ障害への理解と、職場で必要とされていることのすり合わせは、特別支援学校の実習プログラムを持っていた方が有利である。また、その実習プログラムを作る時点である程度、そういうことが配慮されていると言えるだろう。

具体的な例では、古くから特別支援学校の実習を受け入れているサミットでは、1年生から3年生までの間、長い人で6週間から9週間の実習があり、仕事の指示は理解できても、お客様の表情を見ながら適宜対応する接客が苦手という人や接客は苦にならないけれども複雑な作業は苦手というような個別の状況に応じて、本人の希望とすり合わせて配属先が決められる。

障害者と健常者の間で異なる処遇が取られることは原則的にはない。個別の障害の状況に応じて、個別労働相談の結果、マイカー通勤が許可されるといった合理的配慮の事例は存在するが、通常の業務については健常者と同じ能力が期待されるし、その処遇も同じである。もちろん、障害の性質やその度合いによって、短時間勤務を希望したりする場合もあるわけで、その場合、正社員ではなくいわゆるパート勤務を選ぶことになるが、正規雇用と非正規雇用という区分は別に障害者と健常者を分かつために設けられたものではない。とはいえ、この区分は企業によっては、組合のユニオンショップの範囲とも関係するので、障害者の組織化につながる論点としては無視しえない。

ただし、実際に配置されている障害を持つ労働者が、健常者と同じ責任工数が割り当てられていないケースがある。具体的には、タチエスでは1人工とカウントしておらず、またサミットでは0.5とカウントしている。しかし、タチエスは実感として、教えることに時間がかかっても、おおよそ0.8の能力を見込め、出来る人は1人工で数えても問題ないため、現場から歓迎されている。

## 3. 労働組合（単組）の活動

### (1) 一般的な活動と障害を持つ労働者への対応

実は多くの組合関係者にとっては、日常的にやっていることで、障害者雇用に特化した活動は限定的である。これは分析者である私の視点なので、もちろん焦点の絞り方によっては、障害者雇用特有の問題を重視するという見方もあるだろう。そして、先ほど示した「一般化」と「特殊化」という区分が活動を見る際にも生かせるとするならば、ここでは「一般化」が基盤にあって、その上に個別論点として「特殊化」が上がってくるということになる。

「一般化」の見やすいところは理念レベルで、やはり組合活動の中でもダイバーシティを重視する組合が多い。一般的に障害は外国人労働者やLGBTなどと並べられることが多い。敷島製パン労働組合でも2020年度から2021年度にかけて心のバリアフリー推進に取り組み、国籍、性別、障害の有無に関係ない仲間づくりを掲げているが、興味深いのはインタビューの中で妊娠、育児、介護のニーズと障害のニーズを並列してとらえていたことである。個別のニーズへの対応と、職場の仲間の協力、その協力によって職場の負担が増え過ぎないような配慮とのバランスという、重要な課題が端的に示されている。

## (2) 組合におけるネットワーク

経営学ではバーナードの古典的なフォーマル組織とインフォーマル組織の議論はよく知られている<sup>8</sup>。組合はまずフォーマルな組織なので、たとえば本部と支部の関係、また企業グループの組合の場合、関連する企業との関係もある。そして、フォーマルな会議や研修なども開催され、そうした場を通じての情報交換ないし共有が行われている。

インフォーマルな組織も同様に重要である。たとえば、レクリエーション大会などで仲良くなった同士の個別の人間関係などである。また、最初はフォーマルな役職や会議、あるいはレクリエーション大会などを通じて知り合ったとしても、その職を離れた後やレクリエーションが終わった後でも関係が継続する場合もあり、これはインフォーマルな関係と言ってよいだろう。そして、通常、ある程度の期間、キャリアを積み、どのような組織に所属していても、そういう関係をたくさん持つようになる。また、そういうコネクションをたくさんもっている人を知っていることも重要になる。

個別労働相談などにおいては、フォーマル、インフォーマルな情報を含めて、組合・現場・人事それぞれ、誰が要になるかという情報が決定的に重要になってくるだろう。そしてそのような情報に通じやすくなる経路は無数にある。たとえば、結果的に重要になるケースとして、物理的に事務所が近く、日常的なコミュニケーションを取れる条件が揃っているというものがある。具体的に見てみると、三越伊勢丹の場合、本部において月1回の会議が開かれ、本部・(企業籍が異なる)支部での情報交換が行われているだけでなく(フォーマルな仕組み)、東京の本部では東京に本社がある関連グループの事務所が新宿に集積されているために、同じ部屋で仕事をしているとして、横の情報共有は日常茶飯事だという(インフォーマルな仕組み)。また、タチエス労働組合では工場内の同一事務所で日常的に看護師と勤務しているため、様々な情報交換を行うだけでなく、組合から看護へ、看護から組合へとケースによっては紹介することも出来ているという。フォーマルな場における関係(交渉だけでなく、情報交換等も含む)だけでなく、日常的な物理的空間において、インフォーマルな情報交換が出来る機会があることの意味は大きい。

<sup>8</sup> C. I. バーナード(山本安次郎訳)『経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年。

### (3) 個別労働相談：アウトリーチと駆け込み

個別労働相談は、労働組合の活動の代表的なものと言って良いだろう。当然、今回の個別単組でも個別労働相談を行っている<sup>9</sup>。ただし、個別労働相談は誰にでも開かれているものであり、障害者に限定されたものではない。個別労働相談の「相談」という部分については、A社およびアクサ内勤社員労働組合のインタビュー・レコードのコラムで掘り下げて書いてあるので、ここではそれ以外の部分に焦点を当てたい。

個別労働相談に至るには、労働者が相談を持ち掛けるということもあるが、困ってはいるけれども、自ら相談に向かうには至っていない人向けのアウトリーチがある。ここではサミット・レイバー・ユニオンとB労働組合の二つの事例を取り上げる。

サミットでは入社前に障害者向けの本人と家族、支援学校の先生を対象にした会社説明会があり、その中で組合も時間を取り、相談の窓口としてあるということ、福利厚生プラスアルファの部分を担当していることを説明しており、障害を持たない従業員よりも手厚くなっている。また、サミット・レイバー・ユニオンでは専従5名が手分けして、120 くらいの店舗を年に必ず2回、その他プラスアルファで1、2回増えて、都合3、4回、1回につき長くても1時間ほどの職場巡回を行っている。半分以上の店舗で1名は障害者が配置されているので、障害者が職場にいるということを前提に仕事のやり方もそれを踏まえて考えられている。職場巡回を行っている理由を滝本執行委員長は「組合活動なので、事務所の中でいくら頑張っても、なかなか活動は伝わりにくいこともあります。特に現場で起きているという細かなトラブルや、声なき声といいますか、表には言わないけれども皆が感じていることを、われわれが掘り上げていくということが大事です。待っていても情報は入ってこないもので、職場に足を運んでいます」と表現している。

サミット・レイバー・ユニオンの職場巡回には、定点観測が可能なある程度のマニュアル化されている部分と、あえて詳しい文書化を行っていない部分があるという。専従者間でどこを見るかのすり合わせをした上で、具体的には「店舗に入る段階で入退店口の安全状況や、入退店簿は時間管理の部分でも非常に大事なので、きちんと正しく記入されているか、休憩室・休養室がきちんと使える状態になっているか、きちんと全員が閲覧できるようにしなければいけない就業規則などの資料が設置されているか」がマニュアル化されている。その一方で詳細な記録をかつては取っていたが、現在はそれを作成する時間があれば、1店でも多くを回ることを意識しているという。次の滝本氏の発言は示唆深いので、そのまま引用したい。

記録に残すというのは、ごくまれに、複数というよりは同じ方から何度か同じような相談を受けて、以前にも別の方に話したのですけれども、ということも出てくるときがありました。そのようなときのために記録を残そうということになったのですが、われわれ専従者の入れ替わりも比較的早くて、われわれでいくと、5年や6年でかなり入れ替わって

<sup>9</sup> 敷島製パン労働組合だけは障害に関連した労働相談の事例がないということだった。ただ、それは実績としてないというだけで、当然、個別労働相談の機会が開かれている。



いきます。今、専従者が全部で5名いますけれども、私が一番長くて今6年目ですから、もう随分前に別の方に話したことをどこまで引き継いでいるかという、限界もあります。

やはり、その人だから話したとか、あの方に話したというのは、相談した方はよく覚えていて、組合の方だったら誰でもいいというよりは、何度か巡回する中で、いつも組合の〇〇さんが来てくれるから、ちょっと声を掛けてみようかなと思っていた、その人に声を掛けてくれるという積み重ねがあると思います。ですから、記録化して、マニュアル化してデータベース化してということは、あまりやり過ぎると、われわれも逆に処理できなくなっているということも、やはり問題としてあります。

相談において継続性を保つのは非常に難しい。むしろ、行政など今は配置転換が早くて2、3年も珍しくないのに、5、6年は長いとさえいえるかもしれない。しかし、そもそも組織内の配置転換が必要という問題を捨象して考えても、特定の人が続いて相談事業につくことがよいのかという問いはあり得るだろう。特定の人が続くことのデメリットの一つは、システムとして継承するのが難しくなるという点にある。もう一つは、長年やれば、年齢も上がるので、同様に長年相談に継続的に来ている人にとっては心強いが、反面、若者からは心理的な距離が遠くなってしまふことである。サミット・レイバー・ユニオンのようにある程度、割り切って考えるというのは一つの方法である。

サミット・レイバー・ユニオンの職場巡回では、会社の人事に比べると、障害者に焦点を当てるということをあえてしないで、店の仕事の中や部門・セクション全体での困りごとを聞く形で入っていき、そこで結果として「障害」の話が出てくるという形になっている。とはいえ、半数以上の店舗に1人は配置されており、特別な例外的な話として出てくるわけではない。本部からの専従が巡回して、そこで話を聞くということは、現場から見たときに第三者が入ってくるということになる。ここで関係が近くない第三者だからこそ話せる、ということが出てくる。このような姿勢はコラムでも扱うA社の個別労働相談のなかで中立的な立場を重視する姿勢とも重なっている。

個別労働相談はもちろんその相談対象の労働者の状況が良くなることが目指すべき方向だが、それは直接、本人の言い分だけを聞くということではなく、職場全体（会社が含まれるものもあるだろう）がトータルとして良くなるということが重要になる。そこでは破綻しつつあるコミュニケーションの修復を担うこともあるだろうし、少なくとも話を聞く時点では両方の話を公平に聞くことが重要になるだろう。そのときに、中立的な第三者的な立ち位置は重要になって来るだろう。

次にB労働組合を見て行こう。B労働組合では本部も相談を受けるが、原則的に支部が相談を受ける。その相談事例を本部が収集することはなく、支部レベルで日常的なレベルでサポートしつつ、トラブルが起きれば、それぞれが解決にあたるということになる。また、個別障害種その他の情報も本部に降りて来なくても、会社から情報を得て支部では把握している。相談の対象となるのは、ユニオンショップ協定の対象である正社員に限定せず、B社の全従業員になっている。ユニオンショップ協定の範囲ではない従業員は当然、組織化のターゲットになり得ると考えられるが、B労働組合でも議

論の末に無期雇用に転換した非正社員も組織化する方針になっている（ただし、コロナ禍で一時的に止まっている）。このように相談が全従業員を対象にされたことは、その範囲を組織化することを最初から意図していたわけではないのだが、そうした活動が組合の組織化への道に繋がっているということと言えるだろう。

また、職場の巡回にとどまらず、B福祉財団に関係のある障害者施設や、業務を委託した障害者施設の訪問も行われている。具体的には、上記の施設が載っているB福祉財団の年次報告書を、中央執行委員会と支部の委員長会議で配布し、訪問するように促している。こうした業務委託先等への訪問が果たして障害者でなかったら行われたのかと問いかけてみると、おそらくそれは行われていない可能性も否定できない。そのように考えたとき、こうした事例は障害者福祉の一環として捉えるのが適切であろう。とはいえ、そもそも労働組合は東日本大震災の支援のときにも目覚ましい活躍をしたが、会社のCSRとは別に独自に社会貢献活動をしている。障害者福祉もその一環に位置づけられるだろう。もちろん、災害時の緊急的な泥出し等も重要な仕事だが（分かりやすい例を挙げただけで他意はない）、このような訪問は労働組合という組織であるがゆえに持っている能力を最大限に生かせるという意味と、労働の分野で言えば、ディーセントワークの実現という二重の意味において、もっとも労働組合らしい社会貢献活動と呼ぶことが出来るだろう。

個別労働相談について労働組合はある意味でプロフェッショナルだが、障害ということになると、専門職というわけではない。B社では障害者雇用促進者という役割者を配置し障害者職業生活相談員<sup>10</sup>の資格取得を進めているが、福祉の専門的知識を得るといのは個々人の立場や努力によるところも大きい。インタビューの中では「福祉センターとつながりのある障害者施設を資料で調べ、施設に飛び込みでお邪魔しました。何を手伝えばいいのか聞くうちに、相談を受けるようになり」信頼関係が生まれ、困ったときに相談をすることが出来るようになったという。また、「障害者施設でボランティア活動をしている支部なども、施設のスタッフに困り事を相談できるでしょう。ただ、情報共有するフォーマルな関係としては構築されていないと思います」とのことだった。

#### 4. 労使ガバナンスにおける労組の役割：財団のガバナンスにおける労組の役割

労使ガバナンスという用語は普段、使われることはない。協調的な労使関係を維持していくというのは、労働組合側も会社側もその両方に属する職場もそれぞれの立場を時に認識しながら、役割を果たし、努力して作っていかなければならない。コーポレート・ガバナンスは会社の経営に関わる、組織のトップ層の問題だが、労使関係はもっと職場レベルまでも含めて組織の全層に関わってくる。ここでは特に単組レベルの労使関係をそれぞれの立場で作りに上げていくという意味で、コーポレート・ガバナンスと比較し得る労使ガバナンスという用語を用いて、財団運営にかかわるB労働組合の事例を取り上げる。

B社における障害者支援、障害者雇用、それをサポートする組合の活動も財団が起点になっている。

<sup>10</sup> 障害者職業生活相談員については「障害者職業生活相談員について」独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構、<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04.html>（2021年9月5日閲覧）を参照。

ただし、前にも述べたように、このような形で障害者福祉の実現を目指している労使は珍しいが、B労働組合の障害者雇用に関する運動を理解するにはこの財団との背景を切り離して考えることは出来ない。

財団と労組のかかわりで重要なことは二つである。一つは、理事および表彰の選考委員に中央執行委員長、評議員に副委員長が入っており、その意味で経営に直接的に関わっていることである。もう一つは、年に一回、財団の運営費のためのカンパを行っていることである。

B労働組合はユニオンショップかつチェックオフなので、組合費の徴収のときになぜこういう活動が重要なのかということをお金と結び付けて、説明する必要がある日常的には必ずしもない。しかし、カンパという形を行うことによって、組合、会社を超えて障害者を支援する意義について説明したり、あるいは考えたりする機会を作れているということになる。しかも、このカンパは1987年に交通遺児育英会への寄付を目的に始められたものであり、財団設立を機に福祉財団への寄付になっている。その総額は1995年から2021年までの累計で11億円になっている。このような活動は、民主的な草の根が重要な役割を果たす組合活動においてもそうだが、組織の命脈を保つ上で、まさに組織を下支えする土台になり得るだろう。

#### 第4節 終わりに

障害者雇用に関しては、労組だけでなく、企業もいまだに十分だとは考えていないだろう。ただ、十全に満足できる状態というのは、労使関係一般においてもあり得ないわけで、そこに必ず何らかの課題を抱えている。しかし、逆説的だが、課題が具体的であればあるほど、目指すべき方向が示されているともいえる。労使関係、とりわけ労働組合の取り組みという観点からこの問題を考える際、重要なのは、障害者雇用はそれ以外のすべての日ごろの活動の延長線上にあるという視点である。もちろん、障害種別の詳しい内容を検討すれば、もっと他の問題との違いなども明らかになったかもしれない。

どうしても組織的活動という風に考えると、フォーマルな動きに注目しがちだが、個別労働相談などは個々人のインフォーマルな関係や、職場、組合、会社（人事）の属人的な性質にも影響を大いに受ける。その具体的な問題をある程度、抽象化して、類型化して、その理解を深めるという自治労障害労働者全国連絡会総会のような試みもあれば、そうした抽象化して文書化することよりも、あくまでも属人的な部分を尊重して、現場に足を向けることを重視するサミット・レイバー・ユニオンのような考え方もある。これらは、どちらが優れているということではなく、その問題をどのように自分たちで捉え、課題化していくか、解決や改善までの道筋を描こうとする中で、答えの方向性も変わって来るだろう。

## 第2章 フランスにおける障害者雇用と労働組合の役割

上智大学法学部 永野 仁美

### 第1節 はじめに

フランスでは、15歳から64歳の就労年齢にある者の7%、すなわち、280万人が障害を有しているとされている。そして、そのうちの約98万8,000人が労働市場において働いている状況にある。70%が民間部門で、22%が公的部門で、8%が自営業者として働いている。障害者は障害のない者と比較して失業率が高いこと（一般の失業率が9%なのに対して障害者の失業率は倍の18%）や長期失業に陥りやすいことが課題とされており<sup>1</sup>、障害者の就労促進のために様々な施策が展開されている。

本稿では、まず、こうした状況がみられるフランスの障害者雇用政策を概観し（第2節）、その中で労働組合が果たしている役割について紹介することとしたい（第3節）。その上で、障害者雇用に関して労働組合が果たすべき役割について日本への示唆を含めて検討することとする（第4節）。

### 第2節 障害者雇用政策<sup>2</sup>

#### 1. 沿革

フランスの障害者雇用施策は、日本と同様、雇用義務制度と障害を理由とする差別禁止（合理的配慮の提供を含む）を中心に展開されている。まず、雇用義務制度が整えられ、近年になって、障害を理由とする差別禁止の法制が整えられている。それぞれの沿革を簡潔に振り返りたい。

雇用義務制度は、第1次世界大戦後に傷痍軍人を対象とする制度としてスタートした（1924年戦傷者雇用義務法）。その後、1957年にすべての障害者を対象とする雇用義務制度が整備され、1987年の法改正で納付金制度の導入等が行われ、実効性のある雇用義務制度が形作られた。なお、このときに、雇用義務の履行方法として、①直接雇用に加えて、②保護労働・就労セクターへの発注、③研修の受入れ、④労働協約の締結が認められることとなった。これについては、障害者の雇用について「契約的戦略 (politique contractuelle)」を採ることを検討した結果であるとの説明がなされている<sup>3</sup>。雇用義務制度は、広範囲にわたる障害者施策に関して大規模な改正を行った「障害者の権利と機会の平等、参加、及び、市民権に関する法律（2005年2月11日の法律）」による改正、さらには、2018年の法改正を経て現在に至っている。

他方、障害を理由とする差別禁止に関しては、社会における障害者差別禁止原則の導入に向けた社会的関心の高まりの中で、1990年に「障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する法律（1990年7月12日の法律）」が制定されることとなった。同法により、雇用分野では、労働法典で、障害及び健

<sup>1</sup> Agefiph/FIPHP, Les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres-clés, Juin 2019, p.4-5

<sup>2</sup> 第2節1. 沿革～5. 就労支援その他は、「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2020年度海外状況整理部会報告書」（2021年）用に執筆したフランスの法制度の紹介の一部を本稿用にリライトしたものである。

<sup>3</sup> 永野仁美『障害者の雇用と所得保障—フランス法を手がかりとした基礎的考察』信山社（2013年）135-136頁。

康状態を理由とする懲戒処分や解雇等が無効とされることとなった（旧労働法典 L. 122-45 条）。その後、2000 年 E C 指令（雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令（2000/78/EC）等の影響のもと、上記の 2005 年法により障害を理由とする差別禁止原則に「適切な措置」（アメリカ法に言う「合理的配慮」と同義）概念が導入され、現在に至っている。

## 2. 障害労働者の定義

フランスでは、雇用政策の対象となる障害者は、「障害労働者」として定義されている。障害労働者は、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退しているすべての者」のことを言い（労働法典 L. 5213-1 条）、障害労働者認定を受けることで、各種の障害労働者を対象とする制度の利用が可能となる。

障害労働者認定は、県障害者センター（M D P H : Maisons départementales des personnes handicapées）内に設置された障害者権利自立委員会（C D A P H : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées）<sup>4</sup>が、同センター内の学際チームの意見を聴取した後に実施することになっている（労働法典 L. 5213-2 条）。認定に際し参照される基準は、特に用意されておらず、障害労働者認定の申請を行った者が、上記の定義に当てはまるかどうか、個別具体的に検討される。検討に際しては、特に、① 1 つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の悪化と、② その者が雇用を獲得又は維持する可能性に対する、上記悪化の影響可能性が考慮される。そして、雇用を獲得・維持する可能性が現実に減退している場合に、障害労働者認定はなされる。障害労働者認定には有効期間の設定があるが、2018 年の法改正により、一部の障害者（障害の状態が恒久的に変わらない者）については、期間の定めなく認定がなされることとなった（労働法典 L. 5213-2 条）。有効期間の渡過に気が付かず、雇用義務制度の対象障害者としてカウントされなくなる等の手続き的な問題に対応するために、このような見直しが行われた。

なお、障害労働者の範囲は、日本における障害者の範囲と比して広いことに留意が必要である。例えば、生産ラインで働いている者が腕を肩より上にあげられない場合にも、フランスでは、障害労働者認定を受けることができる。

## 3. 差別禁止・合理的配慮

障害を理由とする差別禁止は、フランスにおける障害者雇用政策の柱の 1 つである。労働法典が禁止しているのは、障害を理由とする募集手続きや企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分又は株式付与・職業訓練・再配置・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別的取扱いであり（労働法典 L. 1132-1 条）<sup>5</sup>、使用者が「適切な措置」の提供を拒否することも、差別に該当するとされている。また、使用者には、不均衡な負担が生じる

<sup>4</sup> 障害者権利自立委員会（C D A P H）は、障害労働者認定のほか、成人障害者手当（A A H : Allocation aux adultes handicapés、障害者に対する最低所得保障給付）や障害補償給付（P C H : Prestation de compensation du handicap、日本の自立支援給付に該当）の支給決定も行う（社会福祉・家族法典 L. 241-5 条）。同委員会への労使の関わりについては後述する。

<sup>5</sup> この他、刑法典においても、障害を理由とする採用拒否や懲戒、解雇、及び、障害に依拠する条件を雇用の提供や研修・職業訓練の申込みに付すことが禁止されている（刑法典 225-1 条、225-2 条）。

場合を除いて、障害者に対し、具体的な状況に応じて資格に対応した雇用又は職業訓練が提供できるように「適切な措置」を講ずることが求められている<sup>6</sup>。なお、不均衡な負担か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮される（労働法典 L. 5213-6 条）<sup>7</sup>。

もっとも、以下の場合については、労働法典が定める障害を理由とする差別禁止原則には抵触しない。まず、一般論として、本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異で、目的が正当であり、要請と均衡のとれた取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しないとされている（労働法典 L. 1133-1 条）。また、障害に特有のものとして、以下の2つの取扱いの差異も、差別禁止原則には抵触しない。第1に、労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異は、客観的かつ適切に必要なものである限り、差別には当たらない（労働法典 L. 1133-3 条）。第2に、平等取扱いを促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」も差別には当たらない（労働法典 L. 1133-4 条）。

#### 4. 雇用義務制度

フランスの障害者雇用政策のもう1つの柱となっているのが、雇用義務制度である。2018年の法改正で、使用者が負う義務を強化する改正がいくつかなされている。その内容に留意しつつ、以下で現行の雇用義務制度を紹介したい。

##### (1) 法定雇用率等

法定雇用率は、1987年の法改正以降6%に設定されてきた。この6%という数値は、2018年の法改正により、就労人口における雇用義務対象者の割合と労働市場における彼らの状況を参照し、全国障害者諮問評議会（Conseil national consultatif des personnes handicapées）<sup>8</sup>の意見を聴取した上で、5年毎に見直されることとなった（労働法典 L. 5212-2 条）。6%は下限と考えられていることから、今後、フランスの法定雇用率は6%を超える数値となることが見込まれている。

雇用義務を負うのは、従業員数20名以上の企業・公的機関である。2018年の法改正により、義務を負う単位が事業所から企業へと変更され、義務を負う対象範囲が拡大されることとなった。これにより、例えば、小売店を数多く抱える大手スーパーなどの雇用義務が大きく強化された。また、従業員数20人未満の企業も、障害者雇用の実態をより明らかにし、企業に対してより適した支援を行うために、障害者雇用に関する報告義務を負うこととなった（労働法典 L. 5212-1 条）。

雇用義務の対象となる障害者は、障害者権利自立委員会（C D A P H）によって障害労働者認定を受けた者、労災年金受給者、障害年金受給者、傷痍軍人年金受給者、志願消防士障害者手当・年金の受給者、モビリティ・インクルージョン・カードの保有者、成人障害者手当（A A H）の受給者、戦争犠牲者遺族である（労働法典 L. 5212-13 条）。戦争犠牲者の遺族も対象となるのは、傷痍軍人をはじめとする戦争による犠牲者を対象としてスタートしたという雇用義務制度の沿革による。

<sup>6</sup> 「適切な措置」の対象となる障害者の範囲は、雇用義務の対象となる障害者の範囲（下記、第2節4.(1)を参照）と同じである（労働法典 L. 5213-6 条、L. 5212-13 条）。

<sup>7</sup> フランスでは、この助成は、主として、雇用義務制度で生じる納付金を管理・運営する障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）によって行われている。例えば、障害補償、ポストの調整、雇用維持、採用、雇用義務に関すること、啓発・社員教育、人事政策への障害（の視点）の導入、職業プロジェクトの作成、障害認定、職業訓練等に対して、様々な支援が提供されている。こうした助成を考慮してもなお過度の負担が生じる場合にのみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れることとなる。

<sup>8</sup> 第3節3.(2)を参照のこと。

## (2) 履行方法

雇用義務は、上記の雇用義務対象者を雇用することにより履行される（直接雇用）<sup>9</sup>。直接雇用より雇用義務を達成することができない場合には、納付金の支払い<sup>10</sup>を課せられることとなる（L. 5212-6 条、L. 5212-9 条）。なお、2018 年の法改正以前は、保護労働・就労セクターへの発注によっても雇用義務を履行することができていた。しかし、保護労働・就労セクターへの発注は、2018 年法改正により納付金の減額事由として整理しなおされることとなった<sup>11</sup>。こうした変更がなされた背景には、企業が障害者の直接雇用によって雇用率を達成している率を明確にし、企業における障害者の直接雇用をより一層推進していくという目的があった<sup>12</sup>。

この他、企業は、労働協約を締結することにより、雇用義務を履行することもできる。この方法で義務の履行を行う場合には、納付金の支払い等は発生しない。以前は、この履行方法について期間の上限は付されていなかったが、2018 年の法改正で、この方法による履行は、最大で 6 年までしか認められないこととなった（3 年の期間で、更新が 1 回可能）（労働法典 L. 5212-8 条）。労働協約の締結は、改正以降は、企業が障害者雇用に取り組む「きっかけ」を提供するものとして位置づけられている（労働協約の締結については、次の「第 3 節 障害者雇用政策における労働組合の役割」でも、もう一度取り上げる）。

## 5. 就労支援その他

### (1) 支援付き雇用

以上のほか、障害労働者を対象とする「支援付き雇用（L'emploi accompagné）」の仕組みも法定化されている（労働法典 L. 5213-2-1 条）。これは、16 歳以上の障害労働者が、労働市場で賃金を得られる雇用を獲得・保持できるよう、支援を提供するものである。支援を受けるためには、障害者権利自立委員会（CDAPH）の決定が必要で、決定がなされると、この制度を運営する法人、障害者、使用者の間で個別支援協定が締結される。

支援付き雇用の対象者には、少なくとも、次のような支援が提供される。①障害者の状況評価（職

<sup>9</sup> 研修での受入れ、職業実地期間（PMSMP : Les périodes de mise en situation en milieu professionnel）での受入れ、派遣企業やグループ企業からの受入れも、認められている（労働法典 L. 5212-7 条）。2016 年の実雇用率は民間部門で 3.8%であった（5 年で +0.5%）。Agefiph/FIPHPF, Les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres-clés, Juin 2019, p. 7

<sup>10</sup> 納付金の額は、不足する障害者数に企業規模に応じた指数をかけて算出される。企業規模が 20 人以上 250 人未満の場合は SMI C（時間当たり最低賃金）の 400 倍、250 人以上 750 人未満の場合は SMI C の 500 倍、750 人以上の場合は SMI C の 600 倍がかけられる。なお、3 年を超えて、直接雇用も保護雇用・就労セクターへの発注もしておらず、労働協約による履行もしていない場合には、納付金の額は SMI C の 1,500 倍となる（労働法典 L. 5212-10 条）。

<sup>11</sup> 適応企業（障害者が 55%以上の企業）や E S A T（福祉的就労の場）、独立障害労働者への発注について、契約書に掲載されている発注額（税抜き）から原材料費や販売コスト等を引いた額の 30%が減額される。ただし、上限が設定されており、雇用率が 3%未満の場合は減額前納付金の 50%まで、雇用率が 3%以上の場合は減額前納付金の 75%までとされる（労働法典 L. 5212-10-1 条、D. 5212-22 条）。このほか、障害者の雇用に関連する支出の一部も減額される。すなわち、受入れ促進、参入・雇用維持を目的とする支出については、減額前納付金の 10%まで減額が認められる（労働法典 L. 5212-11 条、D. 5212-23 条）。特別な適性を要する雇用（E C A P : Emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière）に該当する従業員がいる場合にも、その従業員数（年平均）×17×SMI C に該当する額が減額される（労働法典 D. 5212-24 条）。

<sup>12</sup> 従前、企業は、直接雇用で達成する部分を直接雇用率（taux d'emploi direct）、みなし雇用等も含めて達成する部分を包括雇用率（taux d'emploi global）として公表することができていた。今後、企業は、直接雇用率しか対外的に示せないこととなる。

業計画、能力・ニーズ、使用者のニーズなど)、②職業計画の決定／作成支援、③求職支援、④雇用における支援(職業訓練・能力評価へのアクセス、使用者との間の仲裁、合理的配慮の提案等)である。また、使用者に対する支援もある。支援付き雇用は、既存のサービスや支援を補完するものと位置づけられている。

## (2) 職業リハビリテーション

さらに、障害労働者には、リハビリテーション(réadaptation)や、機能回復指導(rééducation)、職業訓練も保障されている(労働法典L.5213-3条)。一般の職業訓練に加え、全国に散在する職業リハビリテーションセンター(労働法典R.5213-9条以下)での障害労働者を対象とする職業訓練<sup>13</sup>も受けることができる。

また、障害者専用の職業紹介・支援機関として、キャップ・アンプロワ(Cap Emploi)が全国に設置されている。キャップ・アンプロワは、一般の職業紹介機関であるポール・アンプロワ(Pôle Emploi)と連携して、障害者の職業参入活動を実施することとなっている。

## 第3節 障害者雇用政策における労働組合の役割

続いて、上記のような障害者雇用政策の中で労働組合が果たしている役割を確認していきたい。まず、雇用義務制度においては、雇用義務の履行方法の1つとして労働協約の締結が認められている。労使で企業内の障害者雇用を推進していくことが、同制度によって期待されていると言える(第3節1.)。また、労働組合は、障害者雇用政策の実施・運営に関与することが求められており(第3節2.)、障害者に関する政策の決定・検証過程への関与も求められている(第3節3.)。それぞれについて詳細を見ていきたい。

### 1. 雇用義務制度における労働組合の役割

#### (1) 労働協約による雇用義務の履行

雇用義務制度は、企業における障害者雇用をスタートさせる「きっかけ」を提供し、これを推進していく機能を労使が締結する「労働協約」に求めている。労働協約は、前述のように、最大3年の有効期間で、1回のみ更新が可能とされている。産業別、グループ別、企業別に締結しうるが<sup>14</sup>、労働協約を締結して雇用義務を履行する場合には、同協約内で障害労働者のための数か年プログラムの実施を定めなければならない(労働法典L.5212-8条)。

---

<sup>13</sup> 職業リハビリテーション研修(stage de réadaptation professionnelle)と呼ばれるもので、10ヵ月から30ヵ月の期間、状況に応じて報酬も受け取りながら、職業訓練(農業・商工業部門の仕事につくためのもの)を受けることができる。ただし、この職業訓練を受けるには、障害者権利自立委員会C D A P Hの決定が必要である。なお、職業訓練に係る費用(職業訓練そのもの、滞在・交通に係る費用)は、職業リハビリテーションセンターが医療・福祉施設であることから、疾病保険により負担される。<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-personnes-en-situation-de-handicap/article/le-stage-de-readaptation-professionnelle>

<sup>14</sup> 産業別協約は労働担当大臣が、グループ別協約は親会社の本社のある県の知事が、企業別協約は本社のある県の知事が承認する(労働法典R.5212-15条)。その内訳については、資料を見つけることができなかった。



また、この数か年プログラムの中には、企業における①採用計画及び②雇用維持計画が含まれていなければならないこととなっており、それが労働協約の承認の要件にもなっている。そこには、毎年の数値目標、特に、従業員に占める雇用義務対象者の数や、雇用義務対象者の雇用検討数が含まれていなければならない。また、様々な活動のための予算も計上されなければならないが、その予算額は、支払うべき納付金額（ただし、受入れ促進、参入・雇用維持を目的とする支出に対する減額分（労働法典 L. 5212-11 条）を除く）以上のものでなければならない（労働法典 R. 5212-12 条）。

労働協約の締結によって雇用義務を果たした企業の割合は、2017 年の数値で全体の 11%に及んでおり、少なくない数の企業がこの方法を選択していることがうかがえる<sup>15</sup>。フランスでは、労働組合が、雇用義務の履行方法の 1 つとしての労働協約の締結というプロセスの中で、障害者雇用に関与することが制度上組み込まれていると言える。

## 2. 政策の実施・運営への労働組合の参加

### (1) Agefiph の運営への参加

Agefiph は、障害者の労働市場への参入のための諸手段を発展させることを目的とする障害者職業参入促進基金の運営を行うアソシエーションである。具体的には、納付金の管理・運営を行うアソシエーションであり、これを財源として、障害者及び使用者に対して様々な支援を提供しているが、その運営は、労使及び障害者の代表、その他の有資格者により行われることとなっている（労働法典 L. 5214-1 条）。

また、Agefiph は、3 年ごとに国と目標協定（Convention d'objectifs）を締結することとなっており（労働法典 L. 5214-2 条）、2021 年 7 月 20 日には、2021-2024 年の目標協定への署名がなされたところでもある。今回の目標協定は、障害者にとってよりインクルーシブな社会を発展させるという目標を示した 2018 年法を踏まえ、2018 年 2 月以降政府によりなされている障害者雇用政策の転換を延長するものと位置づけられている。また、特に、①障害者雇用のために企業への支援を増大させること、②職業訓練等により障害者の能力向上を支援すること、③障害補償の手段の提供を通じて障害者の職業キャリアを安定化させること、④職業参入支援のためにパートナーシップを発展させることを優先すべき方向性として示している<sup>16</sup>。

労働組合は、Agefiph の運営、そして、国と締結する目標協定を通じて、障害者雇用政策の具体的な展開において影響力を発揮していると言える。

### (2) CDAPH への関与

Agefiph だけでなく、障害者政策の実施において重要な役割を果たす CDAPH（障害者権利自立委員会）でも、労働組合は重要な役割を果たしている。上述のように CDAPH は、障害労働者認定

<sup>15</sup> Agefiph/FIPHP, Les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres-clés, Juin 2018, p. 6

<sup>16</sup> <https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/letat-et-lagefiph-signent-une-convention-pour-accelerer>

を行う機関であり、その他の障害関連の給付の支給決定（上述の支援付き雇用も含む）も行う非常に重要な機関であるが、その23名で構成される委員には、県の代表、国の代表、労使の代表、社会的保護分野の機関の代表、PTAの代表、障害者施設の運営機関の代表、障害者団体の代表等が含まれている（なお、3分の1以上が障害者団体の代表でなければならない）。このうちの労使の代表については、地域圏の企業・競争・消費・労働・雇用局長によって、代表的な使用者団体から1名、代表的な労働組合の中から1名が推薦されることとなっている（社会福祉・家族法典L. 241-5条,R. 241-24条）。

このように、労働組合は、障害者に関する様々な給付について支給決定を行うという政策の実施・運営にも、CDAPHを介して関与している。

### 3. 政策決定過程への労働組合の参加

#### (1) 障害者雇用政策の目標・優先課題

政策の実施・運営だけでなく、その決定過程あるいは検証過程への労働組合の参加・関与も重要である。障害労働者雇用政策については、国が主導するとされているが、それに際しては、公的雇用サービス（ポール・アンプロワ）、職業訓練を管轄する地域圏、Agefiph及びFIPHFP<sup>17</sup>とともに、政策目標や優先課題を定めることとなっている（労働法典L. 5214-1 A条）。

また、国は、そのために、ポール・アンプロワ、Agefiph、FIPHFP及び全国自立連帯基金（CN S A）との間で、目標と手段を定める数か年協定を締結するが、同協定では、①障害者の雇用のために設定された目的や優先課題の実施方法、②雇用義務の対象者である求職者、及び、障害者の採用を希望する公的・私的部門の使用者に対するサービス、③職業紹介の実施方法とキャップ・アンプロワへの委託条件、④ポール・アンプロワ及びキャップ・アンプロワが行う活動、給付又は手段、⑤MD P Hがポール・アンプロワ、Agefiph及びFIPHFPと行うパートナーシップのあり方、及び、職業アセスメントと職業指導の実施のためにMD P Hに与えられる手段、⑥本協定の締結者の代表で構成されるフォロー委員会が活動の評価を行う条件が定められることとなっている（労働法典L. 5214-1 B条）。

ここにおいて、労働組合という言葉は出てこないが、Agefiphを通じて、労働組合も障害労働者の雇用政策の目標や優先課題の設定に関与していると言うことができよう。

#### (2) 全国障害者諮問評議会への参加

さらに、障害者政策の検討及び実施への障害者の参加を保障するものとして、全国障害者諮問評議会が設置されている。全国障害者諮問評議会は、障害者に関するあらゆるプロジェクト、プログラム、研究について大臣からの諮問を受ける機関で、障害者政策に関するあらゆる問題について審議することができる場である。また、議会や政府に対して必要と判断した提案も行うこととなっている。国会議員や県の代表、障害者団体の代表が構成員としてこうした議論に参加するが、代表的労働組合及び使用者団体の代表も、その構成員として選ばれることとなっている。加えて、評議会には、全国レベ

---

<sup>17</sup> 公的部門における障害者雇用を促進するために設けられた障害者参入基金。

ルの産業横断的な労働組合及び全国レベルの使用者団体の代表者からなる専門委員会 (collège) も設置されている (社会福祉・家族法典 L. 146-1 条、D. 146-1 条)。

障害者に関する政策決定や政策検証の過程にも、このような形で労働組合が関与することが法で定められており、労働組合のコミットが期待されていることが分かる<sup>18</sup>。

#### 第 4 節 終わりに

以上、フランスにおける障害者雇用政策とそれに労働組合がどのように関与しているのかを確認してきた。フランスでは、様々な場面において労働組合が障害者雇用政策に関与しうることが法により規定されており、労働組合のコミットが、制度を実施・運営していくうえで、また、制度を作っていくうえでの大前提とされていることが分かる。

日本の労働組合は、フランスと同様の仕組みが存しないため雇用義務の履行に関連して労働協約を締結することはできないし、また、障害労働者認定のような仕組みも日本には存在しないため、障害者の労働・就労能力に関するアセスメントに参加することもできていない<sup>19</sup>。しかしながら、少なくとも、企業レベルにおいて、労働組合が障害者雇用の推進に向けて企業に働きかけを行うことは、労働協約の締結を雇用義務の履行方法の 1 つとする制度がなくとも組合活動の一環としてできることである。実際、本研究で行った一連のインタビューにより、日本の企業別組合は、その組合活動の一環として会社における障害者雇用を推進すべく様々な取り組みを行っていることが分かった。また、産業別組合も加盟組合がそれぞれの会社内でこうした取り組みができるよう情報収集、情報提供・共有等のサポートを行っている。法制度に相違があったとしても、フランスの労働組合に期待されている企業における障害者雇用のきっかけを提供し、これを推進していくという役割を日本の労働組合も果たすことができるのではないだろうか。

他方、日本の労働組合にフランスの労働組合と類似の役割が与えられている場面もある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (障害分野に関して Agefiph と同様の役割を担う機関と位置づけられよう) については、その運営委員会のメンバーとして労働者を代表する者が入ることとなっている (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法 13 条)。また、労働政策審議会やそのもとに置かれた障害者雇用分科会にも、労働者を代表する者が委員として参加することとなっている (厚生労働省設置法 9 条、労働政策審議会令 3 条・6 条)<sup>20</sup>。したがって、これらの場面、すなわち、納付金

<sup>18</sup> 以上のほか、政府が 3 年に 1 回開催する「全国障害カンファレンス (Conférence nationale du handicap)」に労使代表も招待されることとなっており、障害者団体や障害者施設の運営団体の代表、県や社会保障運営機関の代表等とともに、障害者政策の方向性や諸手段について議論することとなっている (社会福祉・家族法典 L. 114-2-1 条)。

<sup>19</sup> 2020 年 12 月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」のもとに設置された「障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ」の参集者の中に、労働組合の代表はいなかった。

<sup>20</sup> 対して、フランスの全国障害者諮問評議会と類似の機能を期待されていると思われる障害者政策委員会については、委員は「障害者、障害者の自立及び社会参加に関する事業に従事する者並びに学識経験のある者のうちから、内閣総理大臣が任命する」とされており、労働者を代表する者への直接の言及はない (障害者基本法 33 条)。もっとも、実際には、連合と経団連からの委員が選出されており、労使の関与が実現されている (内閣府障害者政策委員会 第 5 期委員令和 3 年 1 月 18 日付。https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku\_iinkai/k\_54/pdf/sl.pdf)。

を財源とした障害者や使用者の支援の実施や、障害者雇用政策の方向性の検討の場面では、全国レベルの労働組合ということになるが、日本の労働組合もフランスの労働組合と同様の役割や機能を発揮することが期待され得ると言えよう。

日本の労働組合が障害者雇用の問題に取り組み始めたのは、一部の例外を除き、ごく最近のことと言って良いだろう。しかし、現在、各企業・各産業における障害者雇用の推進を支えていくこと、これからの障害者雇用政策の在り方について労働組合の立場から積極的に発言をしていくことなど、企業、産業、全国の各レベルにおいて、労働組合には多くのことが期待されている。他国との比較を待たずしても、労働組合が労働組合に期待されている役割と機能を果たし、障害のある労働者の働く環境、ひいては、労働者全般の働く環境をより良いものとしていくことは、これからの組合活動にますます求められることであろう。

## 第3章 働く障害者へのサポート・配慮を実施する 職場風土の醸成と労働組合の役割

常磐大学人間科学部 若林 功

### 第1節 はじめに

#### 1. ナチュラルサポートとは

障害者の職場定着やインクルージョンを考える上で、職場のサポートや配慮は重要である。働く障害者への職場でのサポートや配慮については、ナチュラルサポート（以下、「NS」）という概念で扱われることがあった。NSとは、米国においてジョブコーチによる就労支援（援助付き雇用）の研究に関する流れの中で、Nisbet & Hagner（1988）によって提唱された概念であり、職場の上司や同僚等からの障害者に対する職場適応に関する支援を指す。

わが国では小川（2000）がNSの定義を示している。小川（2000）はNSを「一般の従業員が職場において、障害のある人の就労継続に必要な様々な援助を自発的または計画的に提供すること」とした。つまり、NSは基本的に職場内のサポートであること（例えば家族やボランティア・地域住民などによるサポートはNSには含めない）、NSには「自発的なもの」及び「計画的なもの」があることを示した。そして小川（2000）はNSについて自然発生に任せるだけでなく、支援者が意図的に形成することの重要性を指摘している<sup>1</sup>。

#### 2. ナチュラルサポートの重要性

NSが存在することは障害者の職場適応に有用であることが示されてきた。Flores, Jenaro, Begoña Orgaz, & Victoria Martín（2011）は507人の福祉的就労あるいは援助付き雇用に参加している知的障害者に対し、職業生活の質（QWL）が何に影響されるのかを重回帰分析という、要因を探る統計手法により検討した。その結果、同僚からのサポートがあること、職務要求水準が高すぎないことがQWLの高さを予測していた。また、若林（2017）は企業で働く知的障害者に対して質問紙調査を行い、同僚からのサポート行動として「教育」行動等が抽出され、この「教育」行動は、知的障害者の職務満足や、組織的コミットメント（特に情緒的コミットメント（この会社が好きだという愛着等））と関連があることが示された。このようにNSの存在は、障害者の職場適応に関連すると考えられる障害者本人の感じ方・捉え方にポジティブに影響する可能性があることが示されている<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 意図的・計画的なサポートについては「合理的配慮」概念と重なる面もあるとも考えられるが、ここでは深くは立ち入らないこととする。合理的配慮とは、わが国が2014年に批准、発効した障害者権利条約第2条では「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」とされる（外務省、2018）。

<sup>2</sup> なお、残念ながら、NSがあることと、職場定着年数等の障害当事者の主観ではない客観的な指標については明確な因果関係は示されていない。すなわち、NSと職場適応に関する客観的な指標の相関を示す研究はあるが、NSの存在が原因となって、職場定着年数の長期化（結果）が引き起こされているといったことを厳密に証明した研究は行われていない。

### 3. ナチュラルサポートはどのような条件下で発生するのか

ではNSが障害者の職場適応に有効であるのであれば、どのようにするとそのようなサポートは発生しやすいのだろうか。NSを発生させる（あるいは発生を妨げる）要因については、障害（者）の特徴や障害者自身の行動、ジョブコーチ等の専門家の活動方法やそのための専門家養成教育の在り方、同僚の認識や障害者との接触経験、職場の文化、組織、雇用主の障害者に対する態度、多忙さといったものが挙げられてきた(若林, 2017)。ただし、NSの要因は多く見出されてきたが、その知見を整理する理論的枠組みがあまりないことが指摘されている (Novak & Rogan, 2010)。

そしてNovak & Rogan (2010) は、NSの要因を整理するための理論的観点として心理学者オールポート (Allport, 1954) が唱えた接触仮説 (contact hypothesis)<sup>3</sup>とNSの関係について調べている。就労支援者から212の障害者就労事例のデータを集め、オールポートの言う偏見を低減させる要件(接触機会、社会的制度的な支持、対等な地位関係、共通目標)と、職場でのサポートが関連しているのかを統計的に検討した。結果として、「社会的制度的な支持」が障害者側のサポートを受けているという感覚 (feelings of social support) に影響を与えていること等が示された。すなわち、オールポートの接触仮説で示されている要件が、NSの要因となる可能性があることを示した。

一方、NSと類似する概念である「援助行動」の発生を規定する要因(規定因)に関しても研究知見が蓄積されている。援助行動とは「他者が身体的に、また心理的に幸せになることを願い、ある程度の自己犠牲(出費)を覚悟し、人から指示、命令されたからではなく、自ら進んで(自由意志から)、意図的に他者に恩恵を与える行動(p.12)」(高木, 1998)と定義されている。つまりNSよりも、より一般的・包括的な概念である。NSは働く障害者に対する同僚・上司からの援助に限定された概念であるため、援助行動はNSを含む面があると解釈できよう。

そして、Latene & Darley (1970) を始めとする援助行動の規定因研究では、被援助者を援助が必要な状態だと判断するか、援助責任が自分にあると判断するか、援助する際のコスト感(=手間)、自分に援助スキルがあるか、といった援助提供者側の認識が援助行動の規定因として扱われてきている。なお、Latene & Darley (1970) では①状況の発見(困っている人に気づく)→②援助の必要性の認知(援助が必要か判断する)→③自己責任の確認(自分が援助を提供すべきか判断する)→④援助方法の決定(どのように援助すればよいのか判断する)→⑤得失の計算(援助を提供/非提供の場合の得失を判断する)→⑥援助の実行というプロセスで援助行動が発生するというモデルが想定されている。つまりこれらの①から⑤までが援助行動の規定因となるということである。これらの考え方も、NSの発生を捉える上で有用な観点となると考えられる。

---

<sup>3</sup> オールポートの接触仮説とは、ある集団(本研究の枠組みで言えば障害者と働く「同僚・上司」)が持つ他の集団(同じく本研究の枠組みで言えば「働く障害者」)に対する偏見を低減するためには、「接触する機会」があることに加え、ある一定の条件を満たした接触でなければならないということである。その条件を満たした接触とは、接触をすることが組織に積極的に支持されていること(社会的制度的な支持)、接触が互いの関係性を発達させるのに十分な頻度、期間、および密度の濃さがあること(相互知悉性)、互いが対等な地位関係にあること(対等な地位関係)、共通の目標をもつような共同作業を含む(共通目標)というものである(大槻, 2006)。

#### 4. 労働組合と従業員への支援

労働組合とは「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（労働組合法第2条）であり、「組合員の不満・苦情などを会社側に伝えやすくし、職場の風通しを良くする」「職場のルールや賃金・労働時間などを話し合いで決められるようにし、労働条件を改善する」「不当な解雇や安易なリストラなどをなくし、雇用を安定させる」「働きぶりが公正に評価され、納得して働ける職場環境に改善する」等の意義があると一般的にされている<sup>4</sup>。

一方、労働組合を心理学的な観点から捉えると、労働者へのソーシャルサポートの源であると言えるだろう。ソーシャルサポートとは「社会的関係の中でやりとりされる支援」であり、さらにその下位分類として、共感や愛情の提供である「情緒的サポート」、形のある物やサービスの提供である「道具的サポート」、問題の解決に必要なアドバイスや情報の提供である「情動的サポート」、肯定的な評価の提供である「評価的サポート」があるとされる<sup>5</sup>。このソーシャルサポートも、やはりNSを含む側面があると捉えることができよう。

労働組合が組合員（労働者）に対しどのような具体的な活動を行っているのかについて研究報告がなされている。久本(2011)や労働政策研究・研修機構(2009)は、労働者の残業時間・休日・休暇等に関する不満等を労働組合が受け付け、労働者への相談に応じたり会社に検討・対応を申し入れるなどの労働組合活動の実態調査について報告している。これらは労働組合活動に関わっている者からすれば極めて当たり前のことに思えるかもしれないが、先述した心理学的なソーシャルサポートという観点からすると、労働組合は道具的サポートや情動的サポートが提供されているということになるだろう。なおこのような不満解消のための活動の中で、労働組合は組合員に対し情緒的サポート（不満を受けとめ共感する等）も提供していると考えられる。

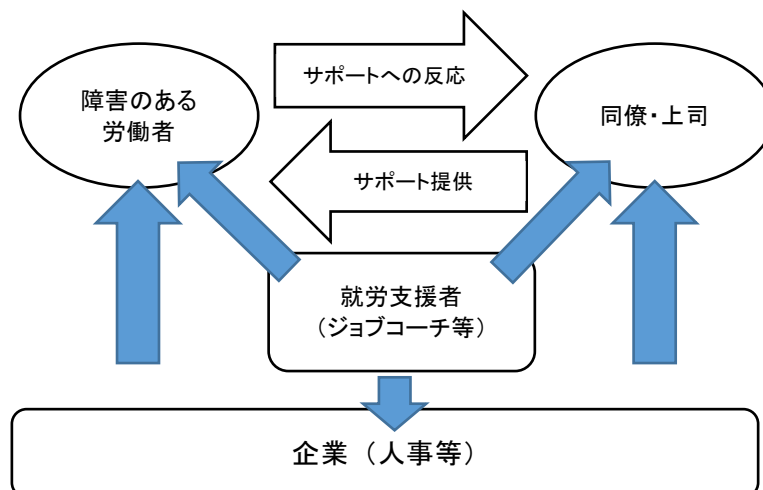
#### 5. 労働組合とナチュラルサポート

これまでの障害者就労支援分野での先行研究で扱われてきた働く障害者へのNSに関する構成要素について考えると、これまでは労働組合の役割については考慮されてきておらず、図1の通りであった。これまで職場におけるNSという文脈のなかで労働組合が論じられてきたことはなかった。

<sup>4</sup> 連合HP（労働組合ができることって？）より<[https://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/toall/trade\\_union.html](https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/toall/trade_union.html)>

<sup>5</sup> 厚生労働省運営の生活習慣病予防のための健康情報サイト「e-ヘルスネット」より<<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/exercise/ys-067.html>>

図1 障害者就労支援分野の先行研究における働く障害者へのサポートの構成要素



ただし、上述した通り、労働組合は労働者側の労働条件等の不満等の解決に資することに加え、心理的な側面も含めてサポート源となっていることから、働く障害者へのNSの形成にも寄与していることが考えられる。しかしながら、どのように労働組合がサポートの形成に寄与しているのか明らかにされていない状況である。

## 6. 本章における論考の目的

以上の状況から、本論考では以下の研究設問を扱うことを目的とする。

(研究設問1) 働く障害者に対する同僚・上司からのサポートを発生しやすくするために、労働組合はどのように活動しているのか。

(研究設問2) 働く障害者に対する同僚・上司からのサポートを発生しやすくするための労働組合の活動内容は、オールポートの接触仮説 (Allport, 1954) や援助行動の規定因の観点 (Latene & Darley, 1970) といった理論的観点からはどのように捉えることができるのか。

## 第2節 本論考の分析の枠組み

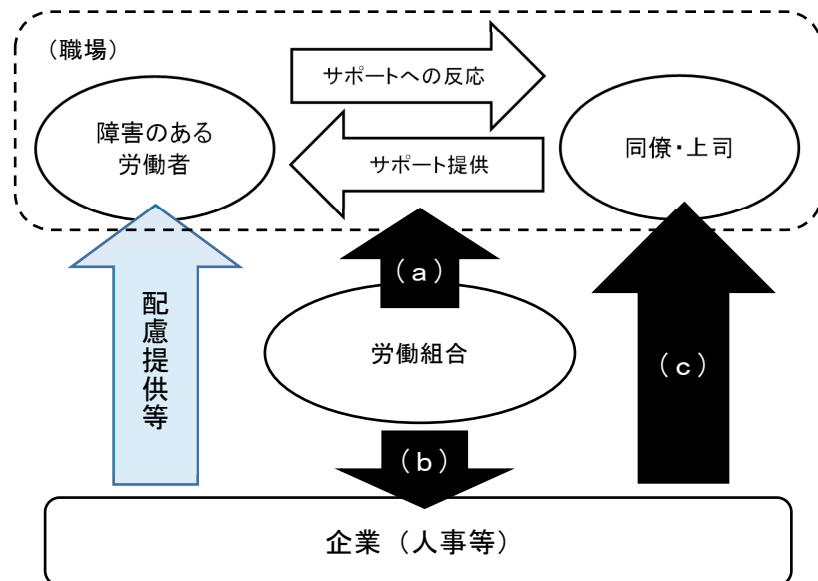
本論考では上記の研究設問を鑑み、本報告書の作成のために得られた、労働組合役員に対するインタビューデータから、以下の要素を抽出する。

- ① 障害者の配属されている職場の同僚・上司からの働く障害者へのサポート・配慮
- ② 働く障害者へのサポート・配慮を発生しやすくするための取り組み・状況

なお②については、Allport (1954) や Latene & Darley (1970) といった理論的観点を念頭に抽出し、さらに (a) 労働組合による職場に対する取り組み、(b) 労働組合による会社に対する取り組み、(c) 会社による同僚・職場に対する取り組み、と分けて捉えることとする。さらに②については、Allport (1954) や Latene & Darley (1970) といった理論的観点から考察 (分類) を行うこととする (図2)。



図2 本論考で扱う働く障害者へのサポートに関連する構成要素



### 第3節 インタビューから得られた働く障害者へのサポートと労働組合

#### 1. 同僚・上司からどのようなサポートが発生しているのか

インタビューでは、同僚・上司からのサポートとして、先行研究でもよく扱われている作業に関するサポート（分からない時に声をかけて対応する、駄目なことはきちんと注意する等）や、組合活動の資料の説明時に障害者の理解が難しかったり追いつかない場合にフォローするといったことが語られた。

また、同僚・上司から「実は、先ほどの方は障害者だけれども、何か困っていることを言っていなかった？」などと組合役員の巡回時に当該役員に声掛けがあったことが語られた。このような行動はこれまでの障害者就労支援分野の研究で示されてこなかったものであり、労働組合活動と関連する、同僚・上司からの間接的なサポート行動（障害者と労働組合とのつながり形成を図る行動）として興味深いものであろう。

#### 2. 会社から障害のある従業員にはどのような配慮が提供されているのか

インタビューで語られた会社側から提供されている配慮事項としてはこれまでの文献等で示されている内容のものが多く、フレックス、テレワークなどの勤務体制導入、本人の特性を配慮した職務配置、通勤への配慮（通勤しやすい職場への配置、車での通勤の許可）、土日勤務についての配慮、勤務評定を障害のない社員とは別の基準を設ける、情報保障（手話通訳、文字の出るプレゼンテーション機器等）等であった。

### 3. 働く障害者へのサポート・配慮を発生しやすくするための取り組み・状況

#### (1) 労働組合からの職場に対する取り組み

##### ① 障害のある従業員についての労働組合・企業の方針・表明の存在

障害のある人を従業員として受け入れることについての企業としての表明がなされていたり、労働組合の運動方針として示されている場合があった。これらは間接的ではあるし、どれだけ一般の労働者（組合員）に浸透しているのかという点はあるものの、働く障害者へのサポート・配慮を発生しやすくするための取り組みであると捉えることができよう。

またその年度の運動方針等として明文化されていなくても、当該労働組合の基本的スタンス（例：構成員がともに幸せになっていくことを目指す）が共有されており、そのようなスタンスが労働組合員の行動に影響しているのであれば、そのような場合も、それも障害者へのサポート・配慮の発生に関する間接的な影響因であると捉えることができよう。

##### ② 障害の有無にかかわらず組合員として平等に扱う方針

障害の有無にかかわらず組合員として平等に扱うことが語られた事例が複数あった。その内容は例えば労働組合への加入、障害の有無にかかわらず事情がある場合の（合理的）配慮の提供を会社に労働組合から要請すること、イベントへの参加等であった。

これらの取り組みは基本的には労働組合員に限られているものではあるが、ユニオンショップ制であれば実質的にはほぼ当該企業の従業員に関係する取り組みとなる。障害の有無によらず組合員であれば平等に取り扱われるという方針・原則も、働く障害者へのサポート・配慮の発生に間接的に関連している可能性があるだろう。

##### ③ 勤務時間以外での接触機会の設定や参加支援

組合員間の親睦を図ることを目的に「レクリエーション」「ボウリング大会」などを開催しているということが複数の事例で語られた。これらは企業側が開催する場合、労働組合と共催の場合などがあるが、いずれも労働組合も協力などの形で関係していた。開催の主催者がいずれであっても、このような取り組みにより、同僚・上司と当該障害者が勤務時間以外でも接するという機会が設けられていると解釈することができるだろう。そしてそのような、接する機会の増加は障害者へのサポート・配慮の発生に関与している可能性があるだろう。

##### ④ 労働組合からの職場への働きかけ

労働組合役員が障害者を雇用している職場を含め全社的に定期的に巡回し、職場の人たちから何か困っていることはないか等のヒアリングを行い、障害のある労働者の作業の進め方や安全面等について課題がある場合に改善に向けて働きかけた事例を把握することができた。解決の方法は直接的に障害者、あるいは当該職場の人の相談に対応する場合や、安全衛生委員会などの場で取り上げる場合があった。これらは直接的に働く障害者に対してサポートが労働組合から提供されているという側面も

あるが、労働組合役員の定期的な巡回・ヒアリングにより、同僚・上司からの働く障害者へのサポート・配慮の発生に間接的に影響を与えている可能性があるだろう。例えば定期的巡回がきっかけとなり、改めて当該職場の同僚・上司が、ともに働いている障害者が実は働きにくさを感じていることに気づくという場合もあるのではないだろうか。

## (2) 労働組合の会社に対する取り組み

### ① 職場の規定人員数に余裕を持たせる

当該の職場で、決められた業務量を遂行するために必要な人員数（マン・アワー（man-hour）の管理、要員管理）はどの程度かということが決められ、そこに障害のある従業員1人が障害のない従業員と同様に1人とカウントされてしまうと、部門全体の業務量をこなすことが厳しくなる場合がある。そのため、その人件費を会社側に持ってもらうなどして人件費上の制約を緩和してもらった事例や、また労働組合がその交渉を行っている事例があった。このような取り組みは、職場の規定人員数に余裕を持たせるものであり、そこから物理的・心理的な余裕が生まれ、結果的に同僚・上司が障害者にサポートを提供しやすくなる状況が生じるということが考えられる。

### ② 障害者の合理的配慮についての調整・交渉

障害者の合理的配慮について労働組合が会社に調整・交渉することも、労働組合の役割と捉えて会社に配慮を示唆したり要請することを行っている事例が見受けられた。これは当然ながら、サポートや配慮の提供の要因となるだろう。なお、逆に、退職関連について会社から労働組合に依頼があり、当該労働者に対し労働組合としても対応する事例もあり、このような場合、労働組合は、労働者と会社との間の「クッション役」として機能しているとも考えられる。

### ③ 会社の障害者雇用に関する責任感を強める

会社の法定雇用率がクリアされているのかどうか、労働組合としてチェックしたり、障害者雇用率（法定以上の割合）を達成することを労使間で共有するなどの取り組みが行われている事例があった。このような取り組みは、マクロ的な観点として会社の障害者雇用への方針を決める上でも重要であるが、本論考の考察対象である、よりミクロなレベルである、職場における働く障害者への同僚・上司からのNSの発生ということについても、影響があるものと考えられる。すなわち、このように法定雇用率等に会社として意識が向くことで、職場定着についても会社としてより目が向くことが考えられ（雇用数だけを追って定着率が不良の場合法定雇用率を維持できなくなることもあるため）、各現場でのNS発生にも肯定的な影響があることが考えられる。

## (3) 会社からの職場（配属現場）に対する取り組み

### ① 障害についての情報を職場の人に伝える

その労働者の障害の種類・程度・特徴などを、会社から必要な人（直接接する同僚や上司）に職制

上で伝えるということが行われている。これは当然のように思われるかもしれないが、この情報が無いことには、同僚・上司からのサポートが発生しにくくなる可能性が大いにあるため、挙げている。なお、このような障害についての情報は、労働組合に入社時点で共有されるということは、今回のインタビュー調査では特に労働組合本部レベルではなされていない傾向があり、支部レベルでは職場と共有される事例も見受けられた。なお、特に精神障害など一見障害が存在することがわからない障害の場合、障害の開示については基本的に本人の意向に基づくため、単純に障害についての情報を当該職場に伝えればよいということではない。

## ② 障害について理解啓発のための社内イベントの開催

レクリエーションということではなく、障害者、あるいはその他外国人や性的マイノリティの人たちへの理解を促進するために社内イベントを開催している事例もあった。例えば手話の講習会、車いすの体験等であった。このような取り組みも、間接的ながら職場同僚・上司からのサポートを引きおこすきっかけとなる可能性があるだろう。

## ③ 社内の多様性促進を支援するための部署の設置

社内の多様性促進を支援するための部署を設置した事例もインタビュー調査の中で見受けられた。これは障害者雇用に限らず、育児休暇取得推進、介護休業の相談などを行う部署であり、このような部署の存在も、職場同僚・上司からのサポートの発生に影響を与えている可能性があると考えられるため抽出したものである。

# 第4節 考察

## 1. 労働組合や会社の取り組みの理論的枠組みからの解釈（分類）

上述した通り、働く障害者へのサポート・配慮が発生しやすくするための取り組み・状況としては以下のものを本論考では抽出した。

### (1) 労働組合から職場に対する取り組み

- ① 障害のある従業員についての労働組合の方針・表明の存在
- ② 障害の有無にかかわらず組合員として平等に扱う方針
- ③ 勤務時間以外での接触機会の設定や参加支援
- ④ 労働組合の職場への働きかけ

### (2) 労働組合の会社に対する取り組み

- ① 職場の人員数に余裕を持たせる
- ② 障害者の合理的配慮についての調整・交渉
- ③ 会社の障害者雇用に関する責任感を強める

## (3) 会社からの職場（配属現場）に対する取り組み

- ① 障害についての情報を職場の人に伝える
- ② 障害について理解啓発のための社内イベントの開催
- ③ 社内の多様性促進を支援するための部署の設置

それでは、上記のうち「働く障害者へのサポート・配慮を発生しやすくするための取り組み・状況」は、オールポートの接触仮説や、援助行動の規定因の観点からどのように解釈できるだろうか。解釈案として表1を示す。

表1 労働組合や会社の取り組みの理論的枠組みからの解釈案

理論	理論の要素	インタビューから抽出された取り組み
接触仮説 (オールポート)	接触機会	(1)③勤務時間以外での接触機会の設定や参加支援
	社会的制度的な支持	(1)①障害のある従業員についての労働組合の方針・表明の存在 (2)③会社の障害者雇用に関する責任感を強める (3)③社内の多様性促進を支援するための部署の設置
	対等な地位関係	(1)②障害の有無にかかわらず組合員として平等に扱う方針
	共通な目標	※「職場」であるため、同僚・上司と、働く障害者は「共通な目標」は設定されやすいと思われる。
援助行動の規定因	状況の発見	(2)③会社の障害者雇用に関する責任感を強める
	援助の必要性の認知	(3)①障害についての情報を職場の人に伝える (3)②障害について理解啓発のための社内イベントの開催
	自己責任の確認	(1)④労働組合からの職場への働きかけ
	援助方法の決定	(1)④労働組合の職場への働きかけ (2)②障害者の合理的配慮についての調整・交渉
	得失の計算	(2)①職場の規定人員数に余裕を持たせる

このように、働く障害者へのサポート・配慮を発生しやすくするために労働組合や会社が行っている取り組みは、理論的な観点から解釈することが概ね可能であると考えられる。なお、接触仮説（オールポート）の「共通な目標」に該当する労働組合や会社の取り組みは、今回のインタビュー調査からの抽出は行えなかったものの、今回の調査は職場・仕事という文脈で行われたものであるため、障害者とその周囲の人との「共通の目標」は設定されやすいのではないかと考えた。

また、労働組合や会社の行っている取り組みは、理論的な観点から解釈することが概ね可能ということは、別の表現を用いるのであれば、現在労働組合や会社の行っている障害者の職場定着を目指すための様々な取り組みというものは、理論的な観点から見ても適切なものであるということが言えるのではないだろうか。

## 2. 実践への示唆

労働組合の活動と障害者雇用（特に本論考の関心では現場（ミクロ）レベル）の関係について、これまで障害者就労支援に関する先行研究等で言及されることはなかった。また、各労働組合においても「自分たちは障害者雇用に関しては何の特別な活動もしていない」と謙遜も含めて表明されることがある。一方で、障害のある労働者という特定の層だけではなく、障害のある労働者・組合員を含め

た組合員全体の福祉のために、様々な活動に取り組んでいる場合があるだろう。このような場合、そうした活動が、障害者の職場適応に重要な、同僚・上司からのサポート等の発生に寄与している可能性があることが見いだされた。すなわち、普段の組合活動というものが、障害者の職場定着にも有用であるため、これまでの活動は障害者雇用の観点からも、非常に有意義なものであるということが言えるのではないだろうか。

また今後、さらなる障害者雇用に取り組む企業にある労働組合の場合、今回インタビューから抽出された労働組合の活動というものは非常に参考になるのではないだろうか。「何をすればいいのかわからない」と感じる場合、本論考で抽出された諸活動が活動の展開方法のヒントになりうると考えられる。

さらに、労働組合の支部の間で、障害者について取り組みに差があるという場合もあるだろう。そのような場合に、本論考で抽出された「取り組み」を標準的な活動として捉え、それぞれの支部が取り組むべき項目として、チェックリスト的に示すという活用方法も考えられるのではないだろうか。

## 第5節 まとめ

本論考では、インタビューデータを基に、働く障害者に対する同僚・上司からのサポートを発生しやすくするために、労働組合はどのように活動しているのか、また、働く障害者に対する同僚・上司からのサポートを発生しやすくするための労働組合の活動内容は、オールポートの接触仮説や援助行動の規定因の観点から捉えることができるのか検討を行った。

労働組合の行っている活動は、職場に対するものや会社に対するものに分けることができ、それらはオールポートの接触仮説や援助行動の規定因の観点から捉えることが可能であった。そして、現在労働組合や会社の行っている障害者の職場定着を目指すための様々な取り組みというものは、理論的な観点から見ても適切なものであることが示唆された。つまり、「障害のある労働者に当組合は特別なことはしていない」と捉える労働組合もあるかもしれないが、当該組合の構成員への（一般的な）施策・取り組みが、障害のある労働者の職場適応にも良好な影響を与えている可能性があるのである。

障害という状態はその特性に応じた特別な配慮が必要な場合もあるが、だからといって障害のある労働者が職場適応するための配慮とは、労働組合が取り組むことが困難な特別な取り組みばかりが求められるという訳ではない。このような観点から、障害者雇用という文脈の中でも労働組合の果たす役割は決して小さいものではないし、今後さらなる労働組合の障害者雇用への関わりが期待される。

### 【参考文献】

Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Cambridge, MA: Addison-Wesley. (G.W. オールポート・原谷達夫・野村昭(共訳) (1968). 偏見の心理 培風館)

- Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities: JARID*, 24(2), 133-141. doi:10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x
- 久本憲夫. (2011). 「個別労働紛争における 労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』 53(8), 16-28. 外務省. (2018). 『障害者権利条約 (和訳)』<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/ebook/html5.html> (2021/09/07 参照)
- Latane, B. & Darley, J. M. (1970). The unresponsive bystander: Why doesn't he help?, Appleton-Century-Crofts, (B. ラタネ・J.M. ダーリー, 竹村研一・杉崎和子 (訳) (1997). 『冷淡な傍観者—思いやりの社会心理学』 ブレーン出版)
- Nisbet, J., & Hagner, D. (1988). Natural Supports in the Workplace: A Reexamination of Supported Employment. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13(4), 260-267.
- Novak, J. A., & Rogan, P. M. (2010). Social integration in employment settings: application of intergroup contact theory. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48(1), 31-51.
- 小川浩. (2000). 「ジョブコーチとナチュラルサポート」『職業リハビリテーション』 13, 25-31
- 大槻茂実. (2006). 「外国人接触と外国人意識 JGSS-2003 データによる接触仮説の再検討」『研究論文集』 6. 149-159.
- 労働政策研究・研修機構. (2009) 『職場におけるコミュニケーションの状況と 苦情・不満の解決に関する調査 (労働組合調査)』 調査シリーズ No. 59
- 若林功. (2017). 『働く知的障害者への職場同僚からの援助行動に関する研究』 筑波大学博士論文.

## 第4章 従業員の意思決定を尊重するためのポイント

明星大学人文学部福祉実践学科 縄岡 好晴

### 第1節 はじめに

「意思決定支援」とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、可能な限り自ら意思決定を行い、日常生活や社会生活において自らの意思が反映された生活を送ることができるよう支援するものである。また、本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として、本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みを指す。

障害者総合支援法では、意思決定支援を担う者として、指定障害福祉サービス事業者と指定障害者施設等の設置者などが意思決定支援に配慮する責務を負うことを規定している。しかし、この規定に限らず、今日の合理的配慮や障害者差別解消法、CSR等の位置づけからすると、障害者の特性に応じたコミュニケーションを図り従業員の意思決定を尊重することは、企業としての責務であるともいえる。一方で、その必要を実感しつつも、どのように実施すればよいのかわからないという意見も存在する。

そのため本章では、主に支援プロセスを中心に、従業員の意思決定を尊重するためのポイントについて述べる。

就労支援の視点からより詳細に述べれば、そのプロセスは、①支援ニーズの把握と自己認識のサポート（障害のある当事者が、自身がどのような社会生活を望むのか、そしてそのために自らにどんな配慮や支援が必要なのかを認識することをサポートすること）、②意思決定のサポート（自身に必要なアクションや周囲に協力を求める事柄を決定することをサポートすること）、③職場との調整のサポート（本人が行うアクションの遂行や周囲に意思を伝え調整を図ることをサポートすること、専門職を活用した取り組みなど）、そして④モニタリング（③の進捗や維持をモニタリングし必要な場合にはサポートを行うこと）、などから成る。

障害種別にもよるが、多くの障害者にとっては、まず①の「支援ニーズの把握と自己認識のサポート」が大きな課題となる。障害種別や診断名等によって、一定の配慮事項は想定されるが、多くの場合、個人差が大きい。そして、自らが何を望むのか、自らに何が必要なのかを認識することに困難が伴う場合や、認識していてもそれを伝えることに困難が伴う場合も多い。そのため、本人に「何を希望するか?」「どのような配慮が必要なのか?」と問うだけでは、①のプロセスはクリアしづらい。障害種別や診断名から判断したり、本人に問う以外に、必要な支援を見極めるために、どのような手段や視点が必要になるだろうか。

そこで参考になるのが、ICF（International Classification of Functioning、Disability and

---

<sup>1</sup> 厚生労働省（2020）障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン  
厚生労働省（<http://www.rehab.go.jp/College/japanese/kenshu/2020/pdf/PG18.pdf>）



Health、国際生活機能分類)の考え方である。ICFは、2001年にWHO(世界保健機構)により採択されたもので、生活機能上の問題を多角的に捉えるために示された分類である。ICFでは、個人の健康状態の要因を心身機能や身体機能だけに求めず、日常生活や社会生活における活動の状態、家庭内も含めた社会活動への参加の状態を含めて見ること、さらに、それらの背景因子として、環境因子と個人因子があり、それらが相互に影響を受け合っている、と考えるところに特長がある。これを意思決定支援のプロセスに当てはめてみると、当事者の意思、言い換えれば支援ニーズを見極めるためには、その人の心身や身体の機能障害、つまり障害種別や診断のみに囚われるのではなく、職場における職務の遂行状況や対人関係、またそれらの背景要因となっている個人特性や、周囲の職場環境などが、どのように影響を及ぼし合っているか、という多角的な視点を持つことが重要であると考えられる。

そこで、①の「支援ニーズの把握と自己認識のサポート」のプロセスにおいては、まず当事者本人の心身・身体の機能障害、職務の遂行状況や対人関係、その背景と想定される個人特性などを客観的に把握・整理するとともに、当事者がおかれている職場環境がどのようなものであるかについても情報を集める必要がある。その上で、課題は両者の相互作用の中で生じているという視点でとらえることが肝要である。次からは、①～④のステップについて順番に詳細を示す。

## 第2節 支援プロセス

### 1. 支援ニーズの把握と自己認識のサポート

前述の通り、支援ニーズの把握のためには、当事者本人に関わる状況把握と、本人がおかれている職場環境に関する状況把握が必要となる。そして、集まった情報をもとに、当事者本人と認識をすり合わせていく、という流れになる。この3つの要素について順に取り上げる。

#### (1) 障害種別ごとの情報把握の観点

障害種別や診断名だけでは支援ニーズを把握しきれないと前述したが、まずは障害種別等によってどのような情報把握の観点が必要となるかを知ることが不可欠である。ここでは身体障害、精神障害、知的障害、発達障害を取り上げ、それぞれの概要や情報把握の観点を整理する。

##### ① 身体障害

まひ・切断などの「肢体不自由」、「聴覚障害」、「視覚障害」、心疾患や呼吸器疾患等の「内部障害」が含まれる。まず、身体障害と一言でいっても、障害の重さや障害の部位そして原因などは様々である。障害に繋がる要因としては疾病と外傷に大別される。疾病には先天性と後天性があり、外傷には脊髄の損傷や頭部外傷などがある。障害の部位としては、運動機能障害を上肢(手)、下肢(足)、体幹(胴体)に区分をする。また、障害の現れ方には、欠損による機能喪失(切断など)や、本来の機能制限や喪失(失調・まひなど)などがあげられる。多くの場合、車いすや義足、義手など、喪失さ

れた機能を補う手段を職場においても活用する必要がある。それらを活用するにあたり、どのような環境整備が職場において必要であるかという情報収集が主眼になることが多い。「聴覚障害」の場合には、口話、手話、筆談など、音声言語コミュニケーションの代替となるコミュニケーション手段を職場でも活用することが必要になる。どのような手段が活用しやすいかは当事者個人、また職務内容によっても異なるため、個別に確認する必要がある。「視覚障害」は視野、視力、色覚の障害に分かれ、複数を併せ持つケースもある。見え方の個人差が大きいので、職場環境の中で何がどのくらい見えるのか、それによってどのような配慮が必要になるのかを確認する必要がある。最後に、「内部障害」の場合には、疾患によっては職務中に細かな配慮が必要になる他、共通する点としては、検査や治療のための通院が定期的に必要になることが多いため、その点の情報把握は必須となる。

## ② 精神障害

個々の疾患固有の配慮点は多様であり、ここでは全てを取り上げることが困難なため割愛する。多くの疾患に共通する要素としては、病状が一定ではなく波が生じやすいことが挙げられる。その波に影響を及ぼす要因は、生活リズム、家事や育児などの日常生活上の負担の程度、職務上の負担の程度、環境の変化、本人にとって重要な出来事、季節や気候など、個人によって様々である。調子の波に影響する要因を整理しておくことは、病状の悪化を防ぎ、安定的な就業を維持するためにも重要である。

## ③ 知的障害

知的障害は、知的機能の障害（制約）、日常生活における支障（あるいは適応行動の制約）、発達期（18歳まで）における発症という3つの要素から定義される<sup>2</sup>。知的機能の制限によって、職場における作業遂行能力やコミュニケーションなどの面で課題が生じやすい。一般的に職業上生じやすい課題について、表1に示した。

表1 知的障害の職業的課題

具体的なことに比べ、抽象的なことを理解する力が弱い
読み書きや言葉の理解、計算の能力の制限がある
作業手順を覚えたり、課題の処理に時間が掛かる
一度に複数の指示を出されると指示が抜ける
空間的な理解・判断が苦手である
段取りや手順を考えたり、工夫することが難しい
同じことを場面を変えて応用することが難しい
過去の経験や知識を組み立てて推理したり、問題解決法を考えることが難しい
同じ失敗を繰り返すことがある
周りの状況に気付かず、周囲に配慮することが難しい、あるいは、その幅の広さに制限がある

<sup>2</sup> 「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2021）就業支援ハンドブックより引用2」

表1のように「課題」という観点で情報を切り出すだけでは問題解決に繋がりづらいため、それぞれの課題において、「何をどこまでできるのか」「どのような配慮があればできるのか」といった情報を集めることも重要である。

#### ④ 発達障害

発達障害は、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥・多動性障害その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」として発達障害者支援法において定義されている。また、医学の診断では、知的障害や脳性まひなども含め、発達期におこる様々な障害を包括する概念とされている。一方で、発達障害者支援法では、知的障害者福祉法や身体障害者福祉法では対応できない発達障害者を対象としている。そのため、知的障害を伴う場合は、知的障害者福祉法と発達障害者支援法の両方の対象となる。

次に発達障害の特性について述べる。発達障害には、自閉スペクトラム症（以下ASD：Autism Spectrum Disorder）、学習障害（以下LD：Learning Disorders、Learning Disabilities）、注意欠陥・多動症（以下ADHD：Attention-deficit/ hyperactivity disorder）などがある。ASDは、「社会性」「コミュニケーション」「イマジネーション」の3つの領域について偏りが生じやすい特性をもつ。ただし、スペクトラムというように現れ方や程度は人それぞれ違う。また、3つの領域だけでなく、視覚・嗅覚・味覚といった五感における過敏や鈍感といった感覚障害、粗大運動や微細運動による運動感覚の困難さなどが挙げられる。学習障害は、全般的な知的発達の遅れがないにも関わらず、読み書き能力や計算能力にアンバランスさが見られることを指す。また、ASDや注意欠陥・多動症と重複する場合もある。その他に、「読字障害」「算数障害」「書字表出障害」といった障害なども存在する。注意欠陥・多動症は、ケアレスミスや注意散漫といった「不注意」や、落ち着きがなく動き回る、じっと席に留まることができない、せっかちで後先考えずに飛び出してしまうといった「衝動性」といった症状が見られる。また、不注意の特性が強い「不注意優勢型」、多動や衝動性の特性が強い「多動性－衝動性優勢型」、両方の特性が混合した「混合型」といった3つのタイプがある。

発達障害は、中枢神経系の障害により、何かしら生活上等に困難さを抱え、環境との不適合が生じる。職業的課題としても、中枢神経系による認知特性の困難さが影響することが多い。主な例として表2に示す。

表2 発達障害の職業的課題

適切なスピードで作業することが苦手
スピードは速いが、雑だったり、質を意識することが苦手
一度に複数のことを指示されると混乱をする
言葉だけの指示では理解できなかつたり、覚えられない
抽象的な指示が理解できない
指示が理解できなくても返事をすることがある
仕事の優先順位がわからない
ひとつの仕事をしてながら、同時に別のことをこなすことが難しい
作業の手順、段取りを自分で考えることが苦手
指示とは異なる勝手な判断基準で作業をしてしまう
自分のやり方に固執し、修正を受け入れられない
仕事の量や時間などの見通しが持てないと不安を感じる
急な変更などがあると混乱する
同僚、上司など、立場の違いに応じた敬語の使い分けなど、場面や立場を考慮した発言ができない
ストレートに自己主張しすぎて、同僚や上司と衝突する
人から注意されたとき、謝罪しない、言い訳をするなど適切な対応ができない
暗黙のルールなど、明文化されていないことがわからない
割り当てられた自分の役割以外は、自分から行おうとしない
休み時間と作業時間の区別がつきにくい
わからないとき、困っているときなどに自ら助けを求めているか、求められない

また、これら困難さはコミュニケーションの不適応さによって生じるため、結果的に対人関係によるトラブルが生じやすくなる。そして対人的な関わりが少ないことで、障害によるつまずきや課題面に関し見過ごされてしまう場合もある。そして、適切な支援を実施することができないため精神障害といった二次障害に繋がってしまうこともある。したがって、環境との関わりの中で認知面・行動面の課題について個別に具体的に整理することがポイントとなる。

## (2) 情報把握における配慮点

上記の通り、障害種別や程度によっては十分に自身の課題を認識することやそれを言語化して他者に伝えることに困難さを持つケースがある。そのためにも、特性や病状について配慮して情報把握をしていくことが大切である。以下に、情報把握が行いやすくなるような配慮点について述べる。

\* 「表1、表2については独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2021）就業支援ハンドブックより引用2」

### ① チェックリストの活用

音声言語による意思疎通に困難さがある、あるいは文字は読めるが相手を目の前にすることで、極度の緊張を抱えてしまい想いを十分に伝えることができない対象者に有効である。また、視覚的な情報をもとにやりとりを行うことから、自身の課題点についても客観的に振り返ることができる。

### ② 定期的な面談の実施

意思を伝えるタイミングが掴めない対象者には、定期的な面談を計画的に実施することが有効である。また、定期的なやりとりを実施することで、課題や話し合いの本質に対し共通認識が図りやすくなる。

### ③ 行動観察

障害の特性が、実際の労働環境の中でどのような行動として現れるのかについて行動観察を行うことが有効である。行動観察では、行動がいつどんな時に課題として生じるのかを整理し、その背景要因をつきとめることを目的とする。また、課題となる行動を絞り込み、どのくらいの期間観察をし続けるのかなど、期限と目的を明確にすることが重要である。

### ④ 家族や支援者など周囲の人に情報を聞く

特性や病状など、本人が伝えきれない情報を家族や支援者などといった周囲から情報収集を行うことが有効である。また、情報収集の中で、チェックリストや面談の内容、行動観察の結果などを共有し情報の補完などを行う。

## (3) 職場環境の把握

先に挙げた生じうる課題は、当事者本人の特性などの要因のみによってではなく、当事者がおかれた環境によって左右される。例えば、コミュニケーションが苦手な人にとって指示系統が一貫していない環境は混乱を招きやすい。また、刺激が多い環境が苦手な人にとっては、常にBGMが流れているような職場環境は、ストレスやパフォーマンスの低下に繋がることもある。反対に、その人に適した環境であれば、問題なくパフォーマンスを発揮することもできる。そのため、課題に影響を及ぼしている職場環境を把握することや今後の支援において生かせる環境のリソースを把握することが課題の改善に向けて重要であると考えられる。これら職場環境の把握を行う際、以下の6点のポイントを整理していきたい。

### ① 組織体制の状況

事業所内の組織体制や指示命令系統などを整理することも重要である。直属の上司が本人の担当するエリアにいるのか、人事部とのつながりはどうなのかなどを把握することが大切である。

## ② 人事異動・シフト体制

人事異動が常に起こりやすい環境か、夜勤、日勤と一日の業務内容が変動的であるかなど、事業所のチームの体制を確認する。人が流動的になりやすい状況であると、話すタイミングが掴めない、信頼関係を形成することができないなど、やりとりの困難さに影響をきたす場合がある。

## ③ 職場の雰囲気

男女比、年齢構成なども非常に重要なポイントになる。男性が多い職場なのか、それとも女性が多いのか、もしくは年上が多いのか、年下が多いのかなど、本人が現在の環境にどの程度馴染めることができているのかを確認する。また、職場環境として、規律正しい職場環境なのか、もしくは受容的な職場環境のかなども確認することで職場の雰囲気を整理することができる。

## ④ 障害者との接し方

従業員が障害に関する知識や関わり方の経験があるかどうかで、その後の関わりも大きく変化する。例えば、特性や病状に関する知識がある職員は、障害をもつ同僚に対し、生じやすい職業的課題について想定して関わり、意思を的確に汲み取ることができる。一方で、初めて障害をもつ同僚と業務を行う際は、障害の特性や疾病の症状などを丁寧に伝えていく必要がある。常に理解のある従業員の目が行き届く範囲にあるかどうかなど、情報を整理し、接し方を確認していく。

## ⑤ 物理的な環境

身体障害の場合は、必要な通路の幅やエレベータ、スロープなど、本人に必要な環境や設備の有無について確認をする必要がある。その他に、作業スペースが狭いことで圧迫感を感じ、心理的ストレスに繋がる場合もある。逆に広すぎることで、情報が多く入りすぎてしまい、どこから手をついたらよいかわからないなど情報処理過程の課題も生じることがある。そのためにも、本人が困難さを抱えやすい環境になっていないか、物理的な環境から評価を行っていく必要がある。

## ⑥ 職務内容の確認

最大限のパフォーマンスを発揮するために、一日の業務の流れについて職務内容を分析していく。本人が得意とする職務内容なのか、それとも苦手とする内容なのかを整理する。もし評価をした結果、職場から求められている職務が対象者には実施困難なものであることが明らかとなった場合は、職務再構成を図ることがある。例えば、苦手とする職務を対象者一人で行うのではなく、分担することができないか、あるいは対象者が実施可能な仕事を作り出すことができないかなど、職務内容を確認し検討をしていく。

#### (4) 本人との認識のすり合わせ

集まった情報をもとに、当事者本人と認識をすり合わせていく作業が必要となる。認識のすり合わせを行う際は、上記の内容をもとに、当事者本人に関する内容と職場環境に関する情報を本人にわかりやすく伝えることが大切である。

コミュニケーションの困難が生じる場合は、チェックリストなどの視覚的ツールを活用し、その情報を共有しながら意思を明確にしていく、また家族や周囲から情報を得ておき、本人が伝えたいことを言語化できるようにすることも大切である。そして、話しやすい環境を用意し、意思を伝えることが無駄な作業にならないよう心理的安心感を与え、すり合わせを進めていく。

### 2. 意思決定へのサポート

次に意思を決定させるために周囲の協力や理解を得る環境であるかを確認することが重要である。得られた情報をどのように判断するのか、個別的な対応が可能かどうかなどについて情報を組織全体で共有することが大切である。また、どのくらいの期限で内容を実施することができるのかなど、期限と目的を明確にして進めていく。チェックリストや定期的な面談、家族や周囲の要望など総合的に本人の要望を整理させるが、これらの情報が多い場合は優先順位を明確につけることも大切である。

### 3. 職場との調整のサポート

組織として本人の意思について共有することができた後、その意思が反映されるよう周囲に意思を伝え、調整を図ることが重要となる。調整の役割として、ジョブコーチや障害者職業生活相談員などを活用することも一つである。

ジョブコーチは、障害を持つ従業員が職場に適応できるよう、本人および事業主双方に対し、必要な支援を行う専門職のことである。このジョブコーチによる職場適応支援は、ジョブコーチが職場で必要な支援を行うことで、職場の上司・同僚によるナチュラルサポートの形成や合理的配慮の再調整など、職場定着を図ることを目的としている。これらの支援には、雇用開始に合わせて行うケースと雇用後に職場不適応が発生したときに行うケースなど2パターンがある。

標準的な支援期間は3カ月であり、支援終了後も計画的にフォローアップを行っていく。障害者雇用の職場適応上の課題は個別によるものが多いため、このように専門的な支援者によるコーディネートを図ることで、職場適応が高まり、職場定着が安定したものに繋がると期待できる。また、併せて、本人の意思を代弁する立場でもあり、かつ周囲の意見をまとめる場合もある。本人と企業だけでなく、ジョブコーチのような専門職と連携を図り調整をサポートさせていくことで、より良い意思疎通へと繋げていく。

### 4. モニタリング

最後にモニタリングについて触れる。ここでのモニタリングの役割は、共有した情報が計画通り進められているか、また問題解決のためになされた介入が実際の問題解決に対し、有効なアプローチと

なっているかについて見極める過程となる。併せて、本人が望んでいたことと異なった際は、すぐに課題点について整理を行う必要がある。その他、共有した情報を再活用し、どこまで達成することができるのかなど、実行度や満足度なども含め、確認をすることでより情報を整えることができる。

### 第3節 終わりに

本章では従業員の意思決定を尊重するためのポイントとして、主に支援プロセスを中心に述べた。どのような社会生活や職業生活を望むのか、そしてそのためにどのような配慮や支援が必要なのか、またそれらの課題について本人が認識することができるのかなど、要因は個人によってさまざまである。併せて、従業員の離職理由のほとんどは、環境との相互作用における困難さによる事柄が大半でもある。

そのためにも、支援プロセスには環境を含めたアセスメントの必要性が求められる。また、どのような環境でどのような取り組みを行えば、従業員により良いパフォーマンスに繋がるのか、環境との相互作用の視点から障害や病状を理解することが重要となる。そしてこれらの情報を現場、人事、組合と組織的に共有できる仕組み作りが大切となる。

ヒアリングを行った組合の中には、組合と現場が共有し、従業員の意思決定を尊重した取り組みを行っている企業も多数あった。これらの組合の実践から共通して感じたことは、「何を希望するか?」「どのような配慮が必要なのか?」と問うだけでなく、障害種別や診断名から判断し、本人に問う以外に、必要な支援を見極め対応していた点である。今日のダイバーシティへの考え、そして障害者差別解消法といった法律などからも、従業員の意思を尊重した取り組みを重視する必要があると考える。



# 第Ⅱ部 インタビュー報告

労働組合における障害者雇用の取り組み事例



## 報告 1：インタビューレコード（自治労）

【日 時】	2021年4月9日（金）16:00-17:30
【開催方法】	オンライン
【インタビュー先】	自治労総合政治政策局 社会福祉局長 門崎 正樹 様 社会福祉局担当書記 藤岡 知子 様 自治労障害労働者全国連絡会 代 表（枚方市職労） 相星 勝利 様 副代表（広島県職連） 藤吉 忍 様
【執筆担当】	永野委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. 全日本自治団体労働組合（自治労）概要

- ・1954年に設立。全国の県庁、市役所、町村役場、一部事務組合などの地方自治体で働く職員、福祉・医療に関わる民間労働者、臨時・非常勤等職員、公営交通労働者など公共サービスに関連する労働者の組合が結集する労働組合。
- ・日本全国各地2,643単組、約77万人の組合員（2021年1月時点）が加入。
- ・47都道府県には県本部が置かれ、県内の自治労加盟の単組から構成されている。
- ・各都道府県における地方の課題に連携して取り組むため全国を9地区（北海道・東北・関東甲・北信・東海・近畿・中国・四国・九州）に分けて、地区連絡協議会（地連）を作っている。
- ・自治労中央本部は47都道府県本部および9地連と連携し、諸課題を全国レベルで解決する役割を担っている。

### 2. インタビュー内容

#### 自治労における障害者に関する取り組み

##### (1) 障害労働者全国連絡会について

障害労働者全国連絡会は自治労中央本部の中で社会福祉評議会に属する組織で、障害を持つ組合員で構成される当事者団体である。全国9地連から各幹事が参加し、自治労における障害者の雇用課題等について話し合いが行われ、全国の加盟組合に展開するような活動を行っている。なお、社会福祉評議会には、障害労働者全国連絡会のほか、保育部会や社会福祉事業団労組協議会、社会福祉協議会ネットワークなど7部会の組織が属している。

##### (2) 障害労働者全国連絡会の成り立ちと経緯

障害労働者全国連絡会は1981年の国際障害者年に設立され、その年の11月に開催された初の総会で結成宣言が行われた。その後、各自治体や県本部、単組に対してさまざまな形でのオルグ

活動を行い、障害労働者の組織化を続けてきた。現在では16県本部に障害労働者全国連絡会を立ち上げている。1981年の設立から約40年間、産別でも障害者の組織化がなかなか進んでいない状況の中で、障害当事者の組織として自治労が先進的に行ったという経緯がある。

### (3) 障害労働者全国連絡会の取り組み

障害労働者全国連絡会では基本的には各県本部での取り組みをメインとし、地連単位での活動も行っている。自治労中央本部社会福祉評議会の中の1部会として障害当事者の課題に特化した活動を行っており、これまでも各県本部に対して障害当事者の発掘や組織化等を行ってきた。障害者の雇用問題や労働環境の問題等をテーマとしており、毎年、総務省や厚生労働省などへの要請活動を行ってきた。特に一昨年に改正された改正障害者雇用促進法などは大きなテーマの一つとなっている。また、障害者の活躍推進計画に関連し、障害者雇用促進法の改正に基づいたさまざまな問題に対して、省庁等に対するアピールもしくは要請行動を毎年1回行っている。また、自治体における障害者活躍推進計画公表に関する調査を行った。障害者雇用率の水増し問題が発覚したのが2018年8月であるが、9月中旬には緊急要請行動として厚生労働省および総務省に対して障害者雇用の促進に関する要請書を提出した。また、障害者施策に関する取り組みを当面の運動方針の中で掲げている。

### (4) 年次総会

#### ① 年次総会における取り組み

年に一度、障害労働者全国連絡会の総会が開催されている。総会は2日間かけて行われ、参加人数は200人程度で学習会や分科会が行われている。2020年は新型コロナウイルス感染症拡大により総会を開催することができなかったため、前回の開催は2019年12月である。

年次総会では運用活動方針を掲げながら障害者雇用の安定を目指す取り組みを呼び掛けており、付随する形で各県本部や地連において分科会や意見交換会の場を設定するような活動も行っている。また、各県本部においても障害当事者の悩み等を聞く場を設けるなどして障害当事者の組織化強化を行う取り組みを進めている。

#### ② 分科会のテーマ設定と議論への合理的配慮

これまで総会の分科会ではテーマを設定していたが、ここ5年においては障害者差別解消法や障害者雇用促進法の改正に基づき、障害特性に応じた取り組みとして障害種別分科会を設定している。最初は身体障害と内部障害という大きな2つの障害に分けて分科会をスタートしたが、現在では聴覚障害、視覚障害、肢体内部障害、発達知的精神障害という4つの障害種別毎に集まる形で分科会を開催している。

分科会では障害者の職場における合理的配慮の状況や様々な問題を把握するためにアンケートが行われている。分科会参加者に対して「討論課題1」「職場職務状況と障害に応じた必要な

配慮等」「討論課題2」のような形でアンケートを作成し、職場における合理的配慮が行われているか、各組合に対して障害理解がされているかなどのいくつかの柱について、その時々に合わせて若干修正や変更をしながら、回答いただいている。例えば、視覚障害であれば職場における合理的配慮としてパソコンなどのOA機器における音声読み上げソフトの配慮がされているか、ワークアシスタントが配置されているか、職場の異動に対してアクセシビリティの配慮がされているかなどいくつかの項目について共通部分と障害の特性に応じた部分についての項目を任意で設け、その内容について具体的に答えていただいている。

アンケート内容は確認後に集計され、障害種別毎に分けた後に各分科会に報告されている。分科会の進行役はその内容に合わせて議論を行っている。アンケートは基本的に無記名だが、記入した方が名乗り出て積極的に声を上げることが多く、補足説明をしながら議論を深めていく。

ここ1、2年、分科会は4時間ほど時間を取って行われており、特に聴覚障害の方には手話や要約筆記を設置して読み取り、手話で伝えるようにして、積極的な合理的配慮を行うことに力を入れている。また、発達障害や精神障害の方の参加者が増えてきているため分科会を増やし、障害別として精神障害者、発達障害者、知的障害者を中心としたグループに分けて意見交換を行っている。そのため、かなり具体的な話が出てくるようになってきている。分科会での議論は、総会の集約レポートという形でまとめ、年に数度ニュースを発行しており、全国の単組や県本部の方々への共有を行っている。

### ③ 分科会から明らかになった現在の課題

働く上では世間的、社会的にも発達障害等の問題が多いと感じている。障害者自身が発達障害である自覚がない場合、何か壁にぶつかるような事態が起こらない限り問題が起きることはない。障害者の方が日々働く中で、自分が仲間と違うと感じること、意識することから問題が顕在化しているということに気づかされた。発達障害は障害者自身の状況や時期等の違いによって様々なケースがあり、発達障害であるがゆえに長けている部分や、逆にマイナスの部分、職場への負担や自身の負担、体調等の問題など、様々な問題が出てくる。このような様々なケースからの声を生かし提起することで、先進的に障害の特性に応じた特別休暇制度を設けた事例もある。

その他には、働きながら発症する精神障害等も課題があり、精神障害等の問題に関する分科会での議論は内容が非常に印象的で具体的な問題提起が多い。例えば、退職後、職場復帰しても、職場への不適応から離職に追い込まれるケースもあり、職場復帰を目指す方に対する労働組合や同僚によるサポート体制、制度設計等の必要性などが大きな問題となっている。

また、内部障害、透析等による休暇制度の取り扱いについて、いまだにこれを認めていない自治体もあり、合理的配慮による特別休暇として積極的に取り扱っているところとの差が激しいと感じている。

#### ④ 視覚障害者の分科会における2つの課題

最近の視覚障害の分科会では大きく2つの課題が取り上げられている。1つめは障害者の方にとどこまで1人で仕事をしていただくかということである。かつては視覚障害者にとって事務仕事はハードルが高く、電話交換など限られた職種でしか働くことができなかった。現在ではパソコンを使って作業を行うため、読み上げソフトなどのサポート機器によって様々な事務仕事も可能となってきた。しかし依然として制約も多く、例えば視覚障害者は手書き文章を読むことができないため、1人で仕事をするのが難しい場合に、事務従事のヘルパーを雇う場合がある。その際にヘルパーに補助してもらう時間が短かすぎると仕事が進みにくく、逆にヘルパーが長時間、常に一緒にいるような状態だと、障害者の仕事が無くなってしまふといったようなことが課題となっている。

障害者の方が仕事をどこまで1で行うことができるのか。障害者に合わせた仕事を行えばいいのか、それとも障害があってもどんな仕事でも行うのかといったことが分科会で毎回課題となっている。障害者だけのために仕事を作るというやり方はおかしいが、全ての仕事を同じようにやれというのも合理的配慮に欠けており、この辺りの線引きについて、分科会でいつも課題として話している。

もう1つの課題は後継者問題である。法定雇用率をある程度満たしてしまうと新しい障害者は採用されず、採用したとしても、視覚障害者は新たに採用されないことが大きな問題になっている。視覚障害者は手書きの書類が読めないため公務の事務仕事での採用が難しいという側面があり、最近視覚障害者を採用するところが少なくなっているということが課題となっている。

#### (5) 公務部門における障害者職業生活相談員制度への取り組み

2020年4月を目途に、各地方自治体や国等も含め、全ての公共団体が活躍推進計画を出すという国の方針があったが、コロナ禍により実施は遅れている。国が示すモデル的な計画は、あくまで「指針」という形で出されているが、ほとんどの国の機関や自治体は、それに則った形での計画の提示であった。現状でもまだ障害者職業生活相談員制度が整備をされていないところもあり、自治労として全国の自治体における推進計画公表の状況についての調査を行いまとめているが、取り組みには非常に差が見られる。そのような中でも、職業生活相談員の定義について、国と各市町村の担当者との考え方の違いもあり、活躍推進計画を策定するにあたっては、特に当事者の参画を基本とすることを強く訴えてきたことによって、当事者を参画させた活躍推進計画が策定された事例もある。

### 3. コラム 組合活動への障害当事者の参加 –自治労へのインタビューを経て–

2006年12月に国連総会で採択された障害者権利条約（以下、「権利条約」）は、その策定過程において「Nothing about us, without us（私たちのことを、私たちがなしで決めないで）」をスローガンとして掲げ、権利条約の起草への障害当事者の参加を重要視した。実際、日本の政府代表団にも障害当事者が顧問として参加し、積極的に権利条約の内容に関する交渉に関与することとなった。

そして、このスローガンが示した理念は、最終的に、権利条約4条3項、すなわち、「締約国は、この条約を実施するための法令及び政策の作成及び実施において、並びに障害者に関する問題についての他の意思決定過程において、障害者…を代表する団体を通じ、障害者と緊密に協議し、及び障害者を積極的に関与させる」という文言によって権利条約の中でも具体化されることとなった。

自治労は、障害当事者の参加・参画を重んじるこのような権利条約に先んじて、障害当事者の組合活動への参加・参画に力を注いできたといえる。そこで中心的な役割を果たしてきたのが「障害労働者全国連絡会」であり、その設立のきっかけは1981年の国際障害者年にあったという。国際的な障害者運動の影響があったわけであるが、権利条約を待たずしてこのような活動が開始されていたことは、大いに注目に値するといえよう。実際、今回インタビューを引き受けてくださったお二人も視覚障害を有する障害当事者であったが、自治労における障害当事者の組合活動への参加・参画は、未だ障害当事者の参加・参画が十分とはいえない状況にある他の産業別組合・単位組合に対し、先駆的な取り組みとして大きな影響を与えているのではないだろうか。

40年にわたる歴史を有する「障害労働者全国連絡会」は、特に、年1回の総会での活動を通じて、障害者の置かれている状況等について様々な課題を議論することとしている。その議論は、事前に行われるアンケートに基づいて行われているということで、障害当事者からの声を吸い上げつつ、意見交換を行うことが実現されている。自治労においては、「障害労働者全国連絡会」の活動を通じて、まさに「Nothing about us, without us」が体現されているといえよう。

ところで、公的部門の産業別労働組合である自治労に関連して、2018年に発覚した公的部門における障害者雇用の「水増し問題」に言及することは避けて通れないだろう。「水増し問題」は中央省庁における水増しをきっかけとして発覚したが、再点検の結果、地方自治体においても約3,500人が障害者として水増ししてカウントされていたことが確認された。

この問題については、自治労としても、障害者雇用の実態調査に努め、いくつかの自治体で数字が合わないことの把握はしていたが、すべての自治体での情報把握には限界があり、「水増し問題」のような形で公的部門における障害者雇用の実態を社会問題化することまではできなかったという。報道をきっかけに社会問題化できたことは、これからの公的部門における障害者雇用においてプラスであったといえようが、自治労としては、この不祥事に対し忸怩たる思いを抱いたのではないかと推測する。

ただ、社会問題化されたのちは、公的部門の産業別労働組合として自治労も積極的にこの問題に取り組んでおり、厚労省・総務省にチェック体制の強化等の要請を提出したり、地方自治体における障害者雇用の問題に対応していくことをその運動方針の中で示したりしている。また、「水増し問題」を受けて新たに障害者雇用促進法の中に盛り込まれた「障害者活躍推進計画」に関しても、自治労としてその策定に障害者が参加・参画することを強く訴えた事例もみられているところである。

公的部門の産業別組合として、組合活動への障害当事者の参加・参画という伝統を守りつつ、引き続き公的部門で生じる様々な障害者雇用に関する課題に対応していく役割を果たすこと、さらには、それにとどまらず、全国レベルの規模の大きな産業別組合として障害者雇用全般に対し影響力を発揮していくことが、これからの自治労には期待されているのではないだろうか。

## 報告2：インタビューレコード（U Aゼンセン）

- 【日 時】 2021年5月28日（金）15:00-16:30
- 【開催方法】 オンライン
- 【インタビュー先】 U Aゼンセン 労働条件局 高橋 義和 様  
柴田美千子 様
- 【執筆担当】 永野委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. U Aゼンセン概要

- ・U Aゼンセンの正式名称は全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟で、生活関連産業の企業別労働組合が集まった産業別の労働組合である。2012年に旧U Iゼンセン同盟と旧サービス・流通連合が統合し、U Aゼンセンという新たな組織となった。
- ・U Aゼンセンでは本部機能の他に、産業、業種別の3つの部門と全都道府県に47の支部を設けている。2020年9月現在、加盟組合が約2,300組合、組合員が約179万人となっている。
- ・U Aゼンセンの特徴として、幅広い業種の組合が加盟していることが挙げられる。「製造産業部門」「流通部門」「総合サービス部門」の3つの部門があり、それぞれの部門における加盟組合の業種は、製造産業部門ではモノづくりに関する業種、流通部門ではスーパーや百貨店など流通業を支えている業種、総合サービス部門ではファミリーレストランやホテル・レジャー、医療・介護・人材サービスなどの業種となっている。加盟組合員の働いている職場は非常に幅が広く、それぞれ部門の中で産業政策などを作りながら、加盟組合のサポートを行っている。また、加盟組合の約半数が組合員数100人未満であることや、約179万人の組合員のうち短時間勤務者と女性組合員の割合がそれぞれ約6割を占めているといった特徴がある。

### 2. インタビュー内容

#### (1) U Aゼンセンにおける障がい者に関する取り組み

- ・障害者雇用に関する基本理念と運動方針

2012年11月のU Aゼンセン結成の翌年から中期的な運動の機軸についての議論を始め、2016年1月に2025中期ビジョンを策定した。中期ビジョンでは「4つの挑戦」を設けており、その1つとして「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」ことを掲げている。その中で性別や年齢、人種、国籍等々にかかわらず、全ての人が輝ける職場をつくるとしており、障がい者については「障がい者の就労を推進し、職場環境の改善に取り組む」こととしている。

また、2017年9月にはこれまで培ってきた運動の精神や指針を取りまとめた「U Aゼンセン労



働政策」を策定している。労働政策では「障がい者に対する差別がなく配慮がある職場」をめざすことを掲げており、具体的には「一人ひとり誰もが意欲と能力に応じて、適切なサポートを受けて働くことができる職場をつくる。すべての加盟組合の企業において、合理的配慮を行い法定雇用率を達成する。また、障がい者が不適切に組合員範囲を外れている場合は、組合員となるよう取り組む」こととしている。

2018年4月の改正障害者雇用促進法施行の際には、あらためて法定雇用率の達成に向けた「障がい者雇用の取り組み」を中央執行委員会で確認している。この時の法改正では、報告義務等について適用される企業の範囲が変更となるなど重要な変更があったため、注意喚起を含め、あらためて取り組みの方向性について法律の解説なども含める形で示している。

UAゼンセンでは毎年労働条件闘争方針を提示しており、この中で「障がい者雇用の促進」として「法定雇用率の達成」「合理的配慮提供の確認」「障がい者の定着と活躍にむけた取り組み」を設定し、加盟組合がそれぞれの職場の状況に応じて労使で議論を深めるよう取り組んでいる。

#### ・障害者雇用政策及び障害者差別に対する取り組みの経緯

UAゼンセンの結成前より、UIゼンセン同盟、サービス・流通連合ともに、毎年加盟組合に対して障害者雇用率の調査と、労働条件闘争を活用してその引上げに努めてきた。その流れを受けてUAゼンセンでも毎年の調査実施と労働条件闘争方針への明記を継続し、取り組んでいる。その後、さらなる取り組み強化をめざし2018年の法定雇用率の引き上げを受け、障害者雇用の促進を後押しする目的で年1回の障がい者雇用促進セミナー等の開催を継続している。

#### ・障害者雇用に関する産別が担うべき役割

UAゼンセンの掲げる障害者雇用に関する理念や理想に基づいて、労働組合としての考え方と具体的な取り組み内容を加盟組合に示す。そして、情報交換や教育の機会を設けることにより、加盟組合が会社のチェック機能としての役割を果たし、障害者雇用を促進するための取り組みをサポートする。

#### ・加盟組合の取り組み状況の把握と共有

基本的に労働条件委員会において、障害者雇用に関する毎年の闘争方針や障がい者雇用促進セミナーの内容、法改正など必要に応じた対応方法について議論を行っている。

毎年、労働条件実態統一調査を実施し、加盟組合における障害のある社員や組合員の数や情報を把握している。2020年度調査では法定雇用率を必須回答項目とし6月1日の状況を7月から8月にかけて行った。法定雇用率は会社側に問い合わせをしないと分からないケースもあり、労使関係によっては会社とうまくコミュニケーションが取れないなど、回答が厳しいと言われる場合もある。そのような背景もあり2020年度の回答数が347組合と少ない状況となっている。

また、加盟組合からの障害者雇用に関する質問や相談は随時受け付ける形となっているが、問

合せは年に数件程度である。また、U Aゼンセンコンパスという政策機関誌を年に4回発行しており、障がい者雇用促進セミナー報告のほか、障害者雇用に関して加盟組合に共有できる情報があれば機関誌を活用して普及活動を行っている。

#### ・障がい者雇用促進セミナーの活動

主に加盟組合間での障害者雇用に関する情報交換などを目的として、年に1回障がい者雇用促進セミナーを開催している。セミナーでは障害者雇用に関する勉強会の他に、加盟組合による先進的な取り組み事例の報告が行われている。また労働条件実態統一調査の結果を取りまとめたものをU Aゼンセンの状況として発信し、問題意識の啓発に生かしている。加盟組合からは、他社の事例を聞いたり、他の組合の人と情報交換ができたりする機会として非常に喜ばれている。以前開催した障がい者雇用促進セミナーでは、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）から招いた講師に分科会にも出席いただき、個別の相談への対応や助言をいただき相互に共有した。これらの支援機関の活用についても加盟組合に対してアナウンスをしている。

#### ・産業の特徴からみた障害者雇用の課題

年1回開催しているセミナーにおいて障害者雇用に関する課題が参加者より挙げられている。全般的な共通課題としては、障がい者に仕事をさせて本当に大丈夫かといった先入観をどう払しょくするかという点や、特に障がい者に接したことの無い人への対応や共に働く従業員全体への教育、そして軽度の障害の場合、本人が周囲への障害の情報共有を望まないことがあるため関係構築の障害となることがあるといった、障がい者に対する特別感、心のハードルに関する課題が挙げられている。

小売・サービス業における課題としては、小規模多店舗展開が多くマンパワーの側面から障がい者をサポートすることが難しいといったことや、店舗設備がバリアフリーではないこと、スペースが十分ではないため障がい者の受け入れが難しいといった設備的な面での課題が挙げられている。また、障がい者の就労にあたっては上司のサポートが非常に重要であるが、異動により上司が代わった際に後任者が前任者と同様の対応をとることができず、それまでは意欲的に働いていた障がい者でも意欲低下につながるということがあったことや、顧客によって障がい者への理解度合いが異なるため、何らかのきっかけで意欲低下が起こるといった、人間関係に関する課題が挙げられている。

製造業における課題では、主に安全対策の面で、労働災害などが発生しないように働いてもらうにはどうすればいいのか、本当に発生しないのかという課題が挙げられている。

#### ・ダイバーシティの観点からみた障害者雇用

2012年11月のU Aゼンセン結成時点において、組合員の過半数が女性や正社員以外の働き方であることから多様性を尊重した取り組みには特に注意を払っている。また、育児・介護と仕事

の両立支援は結成時より男女共同参画推進の中で進めてきた。2021年度からはU Aゼンセン第2次男女共同参画推進計画がスタートするとともに、各加盟組合の男女共同参画アクションプランの策定が現在4期目を迎えている。加えて、労働条件闘争方針に「ジェンダー平等」や「仕事と生活の両立支援」を設定して毎年の取り組みとしている。近年では外国籍労働者に対する取り組みも強化している。このような多様性を尊重した活動としても障害者雇用への取り組みを進めている。

・加盟組合に対する障がい者の組合員化の対策

U Aゼンセン労働政策で組織化について示している。特に新加盟組合の組織化の際の加入オルグは十分な理解を得られるよう特に注意を払っており、U Aゼンセン組織局が組合の中に入り執行部とともに組織化オルグを行う。その際は、当然、障がい者の方にもきちんと加入オルグを行いながら進めている。障がい者の方は基本的に職場の中で弱い立場になりがちで、ハラスメントや知らない間に賃金や労働条件が引き下げられるといったことが起こり得るため、組合加入は基本的には喜んで受け入れていただけていると聞いている。ただし、精神障害の方については丁寧なオルグが必要で本人だけではなく必要に応じてご家族の方に同席いただいて組合への加入説明を行っている。

### 3. コラム 法の組合活動への影響と産業別組合の役割 —U Aゼンセンへのインタビューを経て—

障害者雇用促進法は、1960年に身体障害者雇用促進法として誕生して以降、企業に対し障害者の雇用を義務付け、これを促してきた。法が企業に行動変容を迫り、結果として企業がその行動を変えることは、法が期待する効果であるが、法は労働組合の活動にも大きな影響を与えている。U Aゼンセンへのインタビューからうかがえたのは、この「法の組合活動への影響」である。

U Aゼンセンは、2012年にU Iゼンセン同盟とサービス・流通連合が統合してできた産業別組合である。2006年12月に国連総会で採択された障害者権利条約の批准に向けて雇用促進法が大改正された2013年の前年に誕生したことになる。2013年の法改正は、いくつかの重要な改正を含んでいるが、中でも障害者雇用に取り組む企業に対して非常に大きな影響を与えたのは、①障害者に対する差別禁止と合理的配慮提供義務の導入（2016年4月施行）、および、②精神障害者の雇用義務化（2018年4月施行）であろう。そして、これらは、実際、企業のみならず、U Aゼンセンの活動にも影響を与えたといえる。

U Aゼンセンが2016年に策定した「2025中期ビジョン」や2017年に策定した「U Aゼンセン労働政策」では、「障がい者の就労を促進し、職場環境の改善に取り組む」ことや、「障がい者に対する差別がなく配慮ある職場を目指す」ことが確認されている。もちろん、これらは、昨今の「ダイバーシティ経営」を推進しようとする動きにも呼応するもので、障害者雇用促進法の改正のみがこうした記載をもたらしたとは言い難い。実際のところ「2025中期ビジョン」には、「性別や年齢、人種、国籍等にかかわらず、すべての人が輝ける職場を作る」という趣旨の一文も含まれている。し

かし、2013年法改正による①障害者に対する差別禁止や合理的配慮提供義務の導入が、U Aゼンセンの活動方針に大きな影響を与えたことは確かであろう。

また、2018年4月に施行された②精神障害者の雇用義務化の影響は、U Aゼンセンにとって特に大きなものと映ったようである。というのも、これに伴い、法定雇用率が従来の2.0%から2.2%に引き上げられ、より多くの障害者雇用が求められるようになったことに加え、雇用義務を負う企業規模も、従来の従業員数50人以上から45.5人以上になり、これまで障害者雇用についての報告義務を負っていなかった企業も同義務を負うこととなったからである（障害者雇用促進法43条7項）<sup>(\*)</sup>。産業別組合として、加盟組合に対して、精神障害者の雇用義務化の施行に伴う変更点について解説しつつ、注意喚起をしなければならないという使命感が、2018年を重要な年と位置付けた背景にはあったと推測する。

このように法改正による影響を大きく受けていることがうかがえるU Aゼンセンの活動であるが、U Aゼンセンは、障がい者雇用に関して産業別組合が負う役割を次のようなものとして捉えていると整理できるのではないだろうか。すなわち、法改正の動向に留意しつつ、加盟組合に対して産業別組合としての障がい者雇用に関する考え方や方向性を示すとともに、加盟組合の企業における障がい者雇用の推進をサポートすることである。U Aゼンセンが行っている、①法定雇用率の達成という目標の提示、②雇用率の達成状況、および、合理的配慮の提供や職場定着に関する加盟組合の取り組みについての把握と、その加盟組合間での共有、③加盟組合に対する教育活動や情報交換の場の提供（障がい者雇用促進セミナーを実施）は、上記の産業別組合として負う役割を具体化する手段といえよう。そして、これらを通じて、加盟組合が企業に対するチェック機能を果たし、それぞれの状況に応じて労使で障がい者雇用に関する議論を深められるようにすることを目指しているといえる。

U Aゼンセンへのインタビューを通じて、法が労働組合の活動にも大きな影響を与えていることを確認すると同時に、産業別組合が、今後障害者雇用に関してどのような役割を果たしていくべきかについて1つの方向性を見出すことができたことは、大きな収穫であった。

<sup>(\*)</sup> 2021年3月より、法定雇用率は2.3%に引き上げられ、雇用義務を負う対象企業の範囲も従業員数43.5人以上に拡大されている。

## 報告3：インタビューレコード（B労働組合）

【日 時】	2021年5月7日（金）16:00-17:30
【開催方法】	オンライン
【インタビュー先】	B労働組合 中央書記長
【執筆担当】	縄岡委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. 企業概要

#### <グループ>

- ・グループ企業 57 社（海外事業所 27 社）（2019 年 3 月現在）
- ・社 員 数：225,125 人 車両台数：54,193 台
- ・事業所数：7,963 店

#### <B株式会社>

- ・創 立：1919 年 11 月 29 日
- ・社 員 数：181,590 人（2020 年 6 月現在）
- ・事業所数：7,310 店

#### <公益財団法人B福祉財団>（2019 年度）

- ・設 立：1993 年 9 月 10 日
- ・基本財産：Bホールディングス株式 3,554,500 株
- ・賛助会員：75,158 人（個人会員）
- ・事業目的：心身に障がいのある人々の「自立」と「社会参加」を支援することを目的とする

#### <特例子会社>

- ・設 立：1998 年 6 月 3 日
- ・事業所数：直営店 6 店 フランチャイズ 24 店（2020 年 6 月現在）
- ・社 員 数：障害者 340 人 健常者 232 人
- ・事業内容：ベーカリーとカフェの企画運営（パン・ケーキ製造販売と飲食店の経営）

## 2. 労働組合

### < B労働組合連合会 >

- ・ 設 立：1983年6月2日（B関連労組連絡会議）として発足
- ・ 組合員の範囲：ユニオンショップ制
- ・ 加盟組合数：17組合（2020年6月現在）
- ・ B労働組合（1946年1月15日発足）

※全国 85 支部 組合役員数 2,075 人（専従者 26 人）

## 3. 障害者雇用に関する基本情報

## (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
(社員数) 181,620人	2,285人	
(換算人数) 120,122人	(契約時間) 2,160人	
(除外率適用後) 96,276人	(労働時間) 2,063人	(2020年3月時点) 2.14%

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	443人 ( )	11人 ( )	38人 ( )
非正社員	481人 ( )	933人 ( )	379人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代	8人	72人	5人
20代	48人	401人	83人
30代	104人	283人	111人
40代	252人	145人	139人
50代	377人	40人	71人
60代	135人	3人	8人

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
1年未満	61人	95人	93人
1～3年未満	123人	134人	105人
3～5年未満	70人	101人	56人
5～10年未満	141人	238人	97人
10～20年未満	276人	328人	46人
20～30年未満	165人	48人	19人
30年以上	88人		1人
最長勤続年数	39年	25年	30年

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社	1社
---------------------------------	----

関係子会社で雇用されている障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	3人 ( )	( )	1人 ( )
非正社員	1人 ( )	33人 ( )	3人 ( )

(2) 特例子会社における障害者雇用状況

特例子会社で雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数
50人	41人

特例子会社で雇用されている障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	3人 ( )	( )	1人 ( )
非正社員	1人 ( )	33人 ( )	3人 ( )

特例子会社で雇用されている障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代			
20代		11人	
30代	1人	8人	2人
40代		13人	1人
50代	1人	1人	1人
60代	2人		

特例子会社で雇用されている障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
1年未満		1人	
1～3年未満		4人	
3～5年未満		1人	1人
5～10年未満		11人	
10～20年未満	1人	15人	3人
20～30年未満		1人	
30年以上	3人		
最長勤続年数	40年	22年	17年

(3) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員数	障害者の組合員割合
76,920人	491人	0.64%

組合員で障害者の方の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	17人 ( )	9人 ( )	4人 ( )
非正社員	424人 ( )	2人 ( )	5人 ( )

特例子会社の労働組合 なし



## 4. インタビュー内容

### (1) B株式会社の障害者雇用の状況

#### ・障害者の採用

B株式会社の障害者採用に関して社内では障害者雇用促進者を中心に進めている。Bグループ全体としては雇用率を一律2.5パーセント以上にする方針であり、障害者へのボランティアなど、一種の社会的な弱者としての扱いから一歩踏み込み、共に働く仲間として共存を目指して取り組みを行っている。また障害者雇用のノウハウに関して専門の企業と連携をしながら研究している。

身体障害者の方は一般募集やハローワーク経由での採用が多いが、知的障害者の方は就労支援センターや特別支援学校からの紹介により採用している。特別支援学校の生徒は在学中に施設で研修を行っており、研修を通じて仕事に向いていると感じた方が入社を希望される場合が多い。研修は仕事として受けていただいているので給与をお支払いしている。また、精神障害者の方も就労支援センター等の紹介から採用に至ることがほとんどである。知的・精神障害者は意思の疎通が難しい場合もあるため、就労支援センターの職員や学校の先生など、障害者本人をよく知る方たちとのつながりを持つ障害者を多く採用しているのが実態である。

#### ・障害者の配属

所属部署や業務内容について障害に応じた形での限定はしていない。身体障害者の方は補助器具等によって身体機能を補う形で様々な職場で働いている。腕に障害のある人でも運転できるように改造した専用の車両や、視覚障害を持つ人用に大きな字が表示されるモニターなどの導入の事例もある。知的障害者と精神障害者の方は荷物の仕分けや伝票の整理などの作業系の仕事に就くのが一般的であるが、本人の個性や特性次第であり、知的障害者がドライバーの助手として車両に乗り配達の仕事をしている例もある。知的障害者の方に業務内容を覚えてもらうまでは本当に大変であったが、決められたルールはきちんと守るため、今では皆から愛されるなくてはならない存在になっているといった報告も受けている。

#### ・障害者の退職

退職に関する取り扱いが障害の有無によって変わることはなく、障害者の退職に関しても組合支部が日常の現場のやり取りの中で把握をしている。現在は退職理由の集約は行っていないが、今後の取り組みとして障害者の退職理由を集約し検証する必要性を感じている。例えば退職願に書かれた理由は一身上の都合としてある場合が多く本当の事情や退職理由がわからない。退職時の面談で理由を聞き出しデータ化して集約することはプライバシー上の問題も関係してくるため、今後、退職理由をうまく集約するための方法を検討している。再雇用や再就職についての取り扱いも障害の有無による違いはない。

#### ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

新型コロナウイルス感染予防対策としてマスクや消毒液の配布、職場の3密防止やパーテーシ

ョン設置など対策を行った。感染予防対策に関して障害の有無による違いはない。感染拡大の当初は職場に罹患者が出た場合に怖くて出勤できないとの声があったため、保健所の指導を仰いだ上で自宅待機の指示をしている。また、初期の緊急事態宣言下では高齢者、重篤リスクの高い者、妊婦などを対象とした時間短縮業務と一部社員の休業を行っており、障害者を含め休業や自宅待機のために休業制度を作った。休業補償は賃金の8割である。組合独自の関与としては本部から罹患した方へ見舞金の支給を現在も続けている。労使間で新型コロナウイルス対策委員会を設けておりコロナ発生初期には毎日開催していた。現在は定期的な対策委員会は開催しておらず労使間で決めたルールに基づき粛々と対応をしているが、罹患者が大量に出た場合は委員会が開催されることとなる。

## (2) B労働組合の特徴的な取り組み

### ・障害者採用への労働組合の関与

運動方針の中で障害者雇用の促進を掲げている。障害者も一緒に参加できるスポーツイベントやB福祉財団の活動等を通じて障害者問題について意識を持ち、障害者雇用の促進することとしている。

障害者の採用に関する情報は月次開催の本社会議において会社側から組合側に共有されている。組合本部は入社後に障害者採用の事実関係を知ることであり、支部では支部委員長が応募の段階から相談に乗ることもある。共有される情報は障害者の全体数、採用人数や退職人数の状況などの他、障害者雇用促進者による取り組みについて等である。組合本部は障害種別や配属先、雇用区分などを人数ベースで確認しているが合理的配慮の必要性の有無については確認をしていない。一方で組合支部は自分たちの職場に障害者本人が入ってくるため、障害者に関する情報をおのおの把握しており、合理的配慮の必要性の有無についても障害者が実際に働く職場と組合支部間で話をして対応をしている。

### ・障害者の組合加入

B労働組合への加入は障害の有無に関わらず、基本的にユニオンショップ協定を結ぶ範囲内の方は全員組合員となる。ごく一部にオープンショップで組合へ加入する方もいるが、基本的に非正社員もユニオンショップ協定の枠組みの中で組織化している。

### ・障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

職場のバリアフリー全面改修によって、中途障害で車いすが必要となった組合員が勤務を継続した事例があるが、中途障害への対応はケース・バイ・ケースで事例ごとに対応しているのが実態である。

組合主体の活動事例としては障害者の参加を前提とした全社的なレクリエーションの実施がある。労使会議の中に共済会に似た会があり、ボウリングやボッチャなどのイベントは組合からの提言により実施された。

また、組合役員育成の一環として、新役員向けに障害のある方への対応を含む教育セミナーの実施や、年1回開催している大規模な研修会で障害者問題をテーマにした勉強会を行っている。その他にも障害者団体が発行した本を各支部で購入し皆で読むことや、B福祉財団の開催するフォーラムへの参加などの活動を通して、障害者に対する考え方や福祉財団のある会社で働いていることの意識付けなど、障害者と共に自然に働ける環境づくりの一助としている。

#### ・働く障害者への労働組合のフォロー

基本的に障害のある社員個々に対して組合が特別な対応は行っておらず、各支部が日常の世話役活動の一環として、苦情や悩みなどの相談に応じている。B福祉財団に関係のある障害者施設や業務を委託している障害者施設に対しては組合支部の役員が訪問することもある。

### 5. コラム 見えない特性を整理する対応策—簡易的なアセスメントツールの活用—

B労働組合内は、グループ会社全体の方針として、障害者の方の働く環境をより良いものにしていこうという意思が強く感じられる。そして、その意思のもと、工賃などの給与面の改善、バリアフリー整備などの環境面への取り組み、そしてスタッフの専門性の向上などといった組織全体での取り組みが特徴的であり、好事例の一つである。特に、スタッフの専門性については、社内に障害者雇用推進者という役割者を配置し、職業生活相談員の資格取得を、具体的な数字目標を目指し進めている。一方で、知的・精神の離職が多く、これら障害者に対しては、特性上の困難さを把握するための対応策を検討したいとのことであった。

上記のような課題となりやすい要因の一つに、仕事そのものの能力でなく、社会性やコミュニケーション、そして生活課題といったものがあげられる。アメリカ・オハイオ州コロンバス州立大学教授のBeckerらは、知的・精神障害者の方の離職理由として、仕事そのものの特定のスキルだけに原因があるのではなく、日常生活上のスキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行するにあたって必要となる「ソフトスキル」が離職理由になることが多いと報告している。

また、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要と考え、ベッカー職場適応プロフィール第2版(Becker Work Adjustment Profile: 2以下: BWAP 2)を作成した。

このアセスメントツールは、衛生面、適切な服装、身だしなみ、時間順守、食事のマナー、トイレのマナー、修正の受け入れ、感情の安定、ルーティンの変更、作業の移行、援助要求、作業場の清潔維持といった「ソフトスキル」に対する検査項目が多く含まれている。そして、12歳以上の障害のある人の職業コンピテンシー(Vocational Competence)を測定するため、信頼性と妥当性の検証を行っている。

Becker(2005)は、職業コンピテンシーを、職場に適応している程度とし、その職場で求められる行動ができていのかどうかに焦点をあてた概念として定義した<sup>1</sup>。そして、職業コンピテンシーとして、4つの領域とそれらを合わせた総合的な能力とを測定していく。

4領域の能力とは、「仕事の習慣/態度(HA)」、「対人関係(IR)」、「認知能力(CO)」、「仕事の遂行能力(WP)」である。そして、4つの領域を合わせた総合的な能力として「総合的職場適

応能力（BWA）」がある。これら項目により、職業コンピテンシーを分析的に把握することが可能となる。BWA P 2 の測定領域の概要を表 1 に示す。

表 1 BWA P 2 の測定領域、主な測定内容、および項目数

測定領域	主な測定内容	項目数
仕事の習慣／態度 HA	行動や態度に表れる労働者としての資質を測定（例 適切な服装、時間順守、出勤率、作業姿勢、食事のマナーなど）	10 項目
対人関係 IR	職場における、人との関わり、情動の安定、協調性という 3 分野を測定（例 同僚や上司への対応、感情の安定、集団への受け入れなど）	12 項目
認知能力 CO	職場適応に必要なとなる、知的能力や知識・概念の活用能力を測定（例 数概念、記憶力、読解力、日にちの概念、金銭管理、分類能力など）	19 項目
仕事の遂行能力 WP	仕事の遂行に必要な運動能力、コミュニケーション能力、職務への責任感、作業効率といった 4 分野を測定（例 細かい作業能力、援助要求、仕事の質、仕事の量など）	22 項目
総合的職場適応能力 BWA	職場における様々な仕事や社会的活動についての、労働者としての全体的なパフォーマンスを測定	63 項目

これらの能力を測定するにあたって、質問用紙を使い計 63 項目について 5 段階評定を行う。なお、BWA P 2 は「観察による評定尺度」であるため、原則的に検査対象者の観察された実際の行動に基づいて、63 項目を評定する必要がある。63 項目の評定が終わると、標準値に換算することになる。標準値への換算表は、「知的障害」、「学習障害」、「身体障害」、「精神障害」の 4 つがある。つまり、標準値は、障害のある人の中での相対的な能力水準を表すことになる。また、BWA P 2 が障害のある人を母集団にしていることは、検査ツールとしてのユニークな点と言える。そして、この標準値の解釈を助けるため、「ワークプレイスメント」、「ワークサポート」という 2 つの記述尺度で能力水準を表現することができる。詳細は、BWA P 2 の日本語版マニュアルで解説されている<sup>2)</sup>。

BWA P 2 は、検査を用いるにあたって特別な資格が不要であり、企業のスタッフ、職業センターのカウンセラー、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所の職員、学校の進路担当など、障害のある人の就労支援に携わる様々な人が活用することができる。63 項目の評定にかかる時間もおよそ 15 分程度である。

検査のユーザビリティが高く、様々な実践現場で用いることが可能である。これらの職業評価的な支援ツールを活用することで、知的・精神障害の方の個々の就労上の課題を明確にし、より安心した環境で業務に取り掛かることができ、特性上の困難さを把握するための対応策として活用できるのではないだろうか。

- 1) Becker, R. L. (2005) Becker Work Adjustment Profile: 2 Second Edition USER' S MANUAL. PRO-ED, Inc., Austin, TX.
- 2) 梅永雄二監訳・監修（2021）：発達障害の人の就労アセスメントツール BWA P 2 日本語版マニュアル&質問用紙、合同出版.

## 報告4：インタビューレコード（三越伊勢丹グループ労働組合）

- 【日時】 2020年10月1日（木）15:00-16:30
- 【開催方法】 オンライン
- 【インタビュー先】 三越伊勢丹グループ労働組合 本部書記長 濱野洋一郎 様  
本部書記次長 小山 満代 様
- 【執筆担当】 縄岡委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. 企業概要（2021年3月期時点）

<株式会社三越伊勢丹ホールディングス>

- ・創 立：2008年4月1日
- ・従業員数：約20,000名（連結）

<事業所>

- ・本店所在地：東京都新宿区

<国内外店舗数(グループ含む)>

- ・国内20店舗、海外31店舗

<事業内容>

- ・百貨店業を中心にクレジット・金融・友の会業、不動産業、その他の事業を展開

### 2. 労働組合

- ・名称：三越伊勢丹グループ労働組合
- ・設立：2010年6月18日
- ・組合員の範囲：ユニオンショップ制
- ・加盟組合員数：約18,000名
- ・組織体制：本部および19支部
- ・専従組合役員：本部4役（執行委員長1名 副執行委員長5名、書記長1名、書記次長3名、  
執行委員13名）
- 非専従役員・評議員・代議員（本部）：副執行委員長0名 執行委員5名  
評議員42名（全71名中）、代議員84名（全132名中）

### 3. 障害者雇用に関する基本情報

三越伊勢丹グループにおける障害者雇用の基本方針は、グループ全体として法定雇用率を守ることとを大前提としている。

障害者の雇用は各グループ会社および特例子会社で行われているが、雇用状況に関して各グループ会社については、個人情報保護等の制約もあり、三越伊勢丹グループ労働組合として把握できていない。特例子会社については労働組合が直接担当しているためその状況を把握している。

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社	7社
---------------------------------	----

#### (1) 特例子会社の障害者雇用状況

特例子会社で雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数
102人	94人

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	( )	( )	( )
非正社員	7人 ( )	87人 ( )	( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代	1人	1人	
20代	2人	40人	
30代	1人	26人	
40代	3人	17人	
50代		2人	
60代		1人	

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満			
6ヵ月～1年未満			
1年～3年未満		12人	
3年～5年未満	3人	16人	
5年～10年未満	3人	33人	
10年以上	1人	26人	

#### (2) 特例子会社で雇用されている障害者の労働組合への加入状況

貴組合に加入している障害者数	人
特例子会社の労働組合に加入している障害者数	94人
労働組合には加入していない	人

## 4. インタビュー内容

### (1) 三越伊勢丹グループの障害者雇用の状況

#### ・障害者の採用

三越伊勢丹グループでは各グループ会社および特例子会社で障害者の採用をしている。各グループ会社における障害者の採用状況については労働組合側では把握できていない。特例子会社に関しては、基本的にはハローワークを通して採用となる。採用活動にあたり地域の就労支援施設及び特別支援学校の関係者の方々にご協力をいただいております、公共交通機関を使って独力で通勤することができる、指導員の指示を理解し従うことができる、仕事に集中できる、きちんとあいさつができる等、特例子会社の方針に合った障害者の方を採用している。

その他には障害者の施設や学校等からの要望を受けて特例子会社の見学や研修等を積極的に受け入れている。特例子会社が設立された 2004 年当初はある程度作業場等での就労経験のある方が採用されていたが、近年では特別支援学校新卒採用の比重が高い傾向となっている。

#### ・障害者の配属

労働組合側では各グループ会社で採用された障害者の方の配属先や所属部署については把握できていないが、障害の種別によっては三越伊勢丹の店頭に近いところで活躍されている方がいることを認識している。人事異動に関しては、三越伊勢丹グループとして、それぞれの障害に応じた形での合理的配慮、例えば、車いすの方でも使用できるトイレや通路の幅など、個々の働く環境の整備として行っている。

#### ・障害者の退職

特例子会社における障害者の退職に関して協議を行ったことはないが、退職理由については基本的に把握をしている。入社されたほとんどの障害者の方は自身の心身の不良以外には退職することなく、ある程度、心身状態の浮き沈みがある場合にも休養（休日・休暇等）しながら働いている。

#### ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた当初から時短勤務や就業時間をずらして密をさける等の対応を行ってきた。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で三越伊勢丹グループの百貨店が休業となったことで従業員は自宅待機となった。特例子会社についても、グループの百貨店のサポートをする補完的な仕事を集中して行っているため業務が行えなくなり従業員は自宅待機となった。3密対策や従業員が安心安全に働ける職場環境、そして休業の期間や休業後の働き方については組合と会社で協議しながら決めてきた。休業補償については三越伊勢丹グループ全体で休業期間や、休業を取った会社については賃金 100 パーセントで補償をしており、特例子会社についても時短勤務における短縮勤務時間分も含めて同様の扱いとなる。

## (2) 三越伊勢丹グループ労働組合の特徴的な取り組み

### ・障害者採用への労働組合の関与

障害者の採用に関して労働組合は直接関与しておらず、会社がハローワークや就労支援機関等と連携しながら行っている。

### ・障害者の組合加入

三越伊勢丹グループでは各グループ会社、特例子会社共にユニオンショップ協定を結んでおり、障害の有無に関わらず全員が組合員となる。特例子会社は設立の際から労働組合をつくっており、就業規則、労働協約も特例子会社として持っている。

労働組合の活動としては、各グループ会社も含めて、雇用だけではなく最低賃金や、労働条件等について労使交渉を行っている。特例子会社は大多数の方が障害者での雇用となるため、特に人事制度や労働条件、働く環境の整備についての交渉を行うことが多いが、各グループ会社に雇用されている障害者の方に関しても、他の同じ雇用形態の方たちとは特に差を設けず、労働条件や雇用条件についての交渉を行っている。

組合加入後、障害の有無による取り扱いに違いはなく、ベースアップやイベントへの参加など同様に行っている。現在では有期雇用の方についても1年後以降は、全員、無期雇用化しており、その時には労働条件を他の方たちと同様に扱っている。特例子会社においては、法令通りの5年目から無期雇用とする運用を行っている。

### ・障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

障害者個々の特性を見極めて様々な作業がしやすくなるような工夫は行われているが、基本的には障害者を特別扱いするのではなく、日々の報告や相談が当たり前に行える、間違いは正していくといったことを普通に行いながら働くことが本人の評価にもつながり、やりがいや喜びとなっている。

労働組合が行った工夫では、春闘交渉や制度変更などの説明を障害者の方たちに行う際には、ルビを振って資料の内容を理解しやすくすることや、また、年に何度かレクリエーション活動の際には、バスで送迎をするなど、障害者の方でもスムーズに理解や参加していただくための取り組みを行っている。

### ・働く障害者への労働組合のフォロー

障害者の方については基本的には配置転換を想定しておらず、採用のときに決まった業務に従事していただくことを前提としている。障害者の方々に対する取扱いは基本的に他の従業員と変わらず行っているが、万一、障害者の方の配置転換が必要な事態が起きた場合は、配属先や合理的配慮等などへの対応について個別に労使間で協議を行っている。例えば、視覚障害を持つ方の中には、特定の業務として店舗の保健室であん摩マッサージのできる方として採用されている



場合がある。そのような店舗が営業終了となった場合、働いている障害者の配置転換が必要となるが、現実的に働く場所をどのようにしていくのか個別で労使確認を行っている。配置転換については本人の希望を最重視する形となるが、居住地から他の店舗へは遠すぎて通勤が難しいなど様々な制約が生じる場合もあり、就業可能な他の店舗を探す、地域の求人紹介や産業雇用安定センターから紹介を受けるなど、労使で確認をしながら対応をしている。

## 5. コラム 地域の支援機関を活かした支援事例

三越伊勢丹グループ労働組合は、各グループ会社、特例子会社ともに初回再契約と同時にユニオンショップ協定を結び、障害の有無に関わらず全員が組合員となっている。そして、人事制度や労働条件、働く環境の整備について労使交渉が盛んに行われている点が特徴的である。また、定着支援では、配置転換の希望も含め、組合が個別で労使間での協議を行っている点も魅力的である。その結果、特例子会社においての退職率は低く、1994年の設立以来、10年以上仕事を続けている従業員の割合は4割ほどである。また、5年以上の割合を含めると8割ほどの従業員が定着をしている。

グループ会社において離職したケースの中には、配置転換の際、就業可能な店舗が地域になかったことで通勤による課題が生じ退職した事例もある。しかし、その場合は、地域のハローワークや就労支援機関、そして産業雇用安定センターから紹介を受け、求人情報の提供や相談などを行った。このように、従業員が地域で安心して生活を送ることができるよう、地域での支援機関との連携を重視し、個別に応じた対応を丁寧に実施された点が好事例の一つであるといえる。

これら取り組みを行うには、地域の就労支援機関の機能と役割について理解している必要がある。また、どのような流れで支援が提供されていくのか、その支援プロセスについても整理する必要がある。そのため、地域の就労支援機関の機能と役割について確認し、職業リハビリテーションの支援プロセスについて触れていきたい。

障害者雇用促進法では、職業リハビリテーションを障害者に対する職業指導、職業訓練、職業紹介等の措置と規定し、実施機関を全国に設置されているハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者職業能力開発施設としている。そして職業リハビリテーションの支援には、職業相談・職業指導、職業評価（アセスメント）、職業準備支援、職業訓練、職業紹介、職場定着支援、事業主支援などがある。主な取り組みについては表1に示す。これらは個別性に基づいた取り組みであり、支援対象者は、障害者手帳の交付を受けている者のほか、障害者手帳の交付を受けていない者も対象となる。

就労支援のプロセスには、大きく就職前段階、就職段階及び就職後段階の3つの段階にわけることができる。就職前段階では、受理（インテーク）のあとに職業相談と並行し、職業評価（アセスメント）、支援計画の策定（プランニング）などを行う。本人が希望する職種を確認し、就労上活かすことができる強みと課題を見出し、プランニングへとつなげていく。就職段階では、求職活動の

表 1：職業リハビリテーションの支援および主な内容について

職業リハビリテーションの支援	実施機関	主な支援内容
職業相談 ・ 職業指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク</li> <li>・障害者職業センター</li> <li>・障害者就業・生活支援センター</li> <li>・障害者就労支援センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職活動などの相談</li> </ul>
職業評価 (アセスメント)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の課題および必要な支援などについて知りたい。</li> <li>・就職に向けた課題などについて確認したい。</li> </ul>
職業準備支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職活動に向けての課題を改善したい。</li> <li>・職場適応力を高めたい。</li> </ul>
職業訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業能力開発校</li> <li>・職業能力開発施設 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要とされる職業能力を高めたい。</li> <li>・技能を習得してから就職したい</li> </ul>
職業紹介	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職先を紹介してほしい。</li> </ul>
職場適応支援 (ジョブコーチ支援)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業センター</li> <li>・社会福祉法人等のジョブコーチ実施機関</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場で仕事やコミュニケーションの支援を受けたい。</li> <li>・雇用した障害者の指導方法について学びたい。</li> </ul>
職場定着支援 (事業主支援)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク</li> <li>・障害者職業センター</li> <li>・障害者就業・生活支援センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場での悩みを相談したい。</li> <li>・職場に適応できずに困っている。</li> <li>・(企業) 職場での必要な配慮を助言してほしい。</li> </ul>

支援、職業紹介、職場開拓など、本人の能力を最大限活かせる求人を検討していく。特に知的障害、精神・発達障害の場合には、仕事能力そのもののスキルだけでなく、職業適応行動（職務遂行に必要な行動）や職業適応行動（職場に必要なルール・マナー、自立機能等に関する行動）、対人行動（職場で必要な対人関係を形成する行動やコミュニケーションスキル）などを丁寧に評価することで、より本人にあった求人へと繋げることができる。職業後段階では、必要に応じ、職場適応支援、職場不適応への対応、職場定着支援といった流れで実施する。もし、不適応への対応が必要となった場合は、個人と環境との相互作用に着目したアセスメントを行うことが課題解決へと繋がりやすい。本人の特性にあった環境を配慮（合理的配慮）することで、就労をより可能なものへと繋げることができる。

これら地域の就労支援機関の役割と機能を再確認し、必要とされる支援及び連携を図ることで、従業員が安心して地域生活を送ることができると思う。

## 報告5：インタビューレコード（アクサ内勤社員労働組合）

- 【日時】 2020年10月13日（火）14:00-15:30
- 【開催方法】 オンライン
- 【インタビュー先】 アクサ内勤社員労働組合本部・書記局 中央書記長 入口 宏章 様  
中央財政長 椎津 祐子 様
- 【執筆担当】 金子委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. 企業概要

<アクサ生命保険株式会社>

- ・創 立：1994年7月（旧アクサ生命保険株式会社の設立）
- ・従業員数：7,493名

<事業内容>

- ・生命保険業

<関連会社>

- ・アクサ・ホールディングス・ジャパン(株)
- ・アクサ損害保険(株)
- ・アクサダイレクト生命保険(株)
- ・アクサ・インベストメント・マネージャーズ(株)
- ・アライアンス・バーンスタイン(株)
- ・アクサ・アシスタンス・ジャパン(株)

### 2. 労働組合

- ・名称：アクサ内勤社員労働組合
- ・設立：1974年7月1日（アクサ生命保険株式会社と統合前の旧日本団体生命保険株式会社の設立）
- ・組合員の範囲：ユニオンショップ制
- ・加盟組合員数：1,286名
- ・組織体制：本部・13支部（本社4・地方9）
- ・専従組合役員：書記長1名、財政長1名  
非専従役員：執行委員長1名 副執行委員長1名 執行委員6名 職場委員82名

### 3. 障害者雇用に関する基本情報

#### (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
2,524 人	123 人	4.9%

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	40 人 ( )	1 人 ( )	5 人 ( )
非正社員	57 人 ( )		20 人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10 代	人		
20 代	19 人		2 人
30 代	20 人	1 人	9 人
40 代	23 人		8 人
50 代	26 人		5 人
60 代	9 人		

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
6 ヶ月未満	10 人		3 人
6 ヶ月～1 年未満	11 人		4 人
1 年～3 年未満	26 人		11 人
3 年～5 年未満	18 人		5 人
5 年～10 年未満	22 人		2 人
10 年以上	10 人	1 人	

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社および特例子会社 なし

#### (2) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員数
1,286 人	39 人

組合員で障害者の方の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	36 人 ( )	1 人 ( )	2 人 ( )
非正社員	( )	( )	( )

## 4. インタビュー内容

### (1) アクサ生命保険株式会社の障害者雇用の状況

#### ・障害者の採用

障害者の採用は、ハローワークや求人サイト、ホームページ、そして社員紹介によって行われている。正社員の場合は内勤正社員と技能職社員という2つの職制があるが、有期雇用の契約社員であった方が無期雇用になった場合で多くが技能職社員となっている。技能職社員には障害を持たない方も含まれており、障害者の方は全体の三分の一程度となっている。ホームページでは障害者の雇用促進といった形で記載をしているが、障害者もその他の社員も当たり前と一緒に働くということを基本的な考え方としている。障害者の方が多く所属している部署はあるが、様々な部署に障害者の方がおり、障害の有無に関係なく一緒に働く環境となっている。

#### ・障害者の配属

障害者の配属や業務内容に関して必要とされる配慮については行っているが、基本的には障害の有無による取り扱いの違いはない。正社員では人事の採用や総務そしてデータ作成などの業務や、保険事務や営業事務の業務などを担当している方が多い。こういった方たちの中には障害者アスリートの方もおり、障害者スポーツの大会が行われる時には業務から抜けて参加をしている。また、かつて人事に配属されていた方が、現在は広報部でセミナーなどでの講演をするなどの対外的な活動をしている方もいる。非正規社員では郵便物の授受を行うメールルームで働いている障害者の方が多く、その他には印刷を担当している部署や人事総務の業務をされている方がいる。障害区分別では、肢体不自由の方の場合は事務業務が多く、主に書類のチェックやコールセンターでの営業事務を担当している。視覚障害者の方はマッサージルームで社員へのマッサージを担当しており、この視覚障害者の方の中にはブラインドサッカーをやっている方もいる。

#### ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

基本的に全社員への感染症対策と同様で、障害者の方に対する特別な対応は行っていないが、メールルームでは聴覚障害者の方が多く働いており、マスクで口元が見えなくなるとコミュニケーションに支障がでるためフェイスシールドの導入を行った事例がある。また、メールルームでの業務は物理的に郵便物を取り扱う必要があり在宅勤務をすることができない。そのため出勤率が高く密になる可能性があるため、アクリルのパーテーションの設置を行った。労働組合からは組合員全体への配慮としてこのようなコロナ感染症への対策を強く要求したが、その他にもソーシャルディスタンスや出勤率、時差出勤の推奨、消毒やマスクへの手当、そして在宅勤務の期間中に出勤された方への特別手当などを会社側に要望し実現した。

コロナウイルス感染症拡大の影響による障害者の方たちの賃金や仕事内容、仕事の方法に関する変更はなかったが、緊急事態宣言の際は自宅待機期間があり一定の要件のもと有給休暇として取り扱われた。また自宅待機期間中は管理職に対して障害者の方たちとのコミュニケーションを

密に取るようにとの依頼が会社側からはでていた。在宅勤務のできない方たちに対する待機期間中の特別な研修プログラムはなかったが、会社から提供されているeラーニングによる自主的な取り組みを行う環境は整っていた。

## (2) アクサ内勤社員労働組合の特徴的な取り組み

### ・ 障害者採用への労働組合の関与

障害者の採用に関して会社から労働組合への情報提供はない。聴覚障害者の方はメールの署名部分に障害がある旨が記載されていることがあるため、そのようなところから障害者であることを把握することはある。また、アクサ生命保険株式会社には内勤社員労働組合と営業社員（保険外務員）労働組合の2つの労働組合があるが日々の活動は別々に行っている。双方の労働組合間で共通したテーマに関しては日々の情報交換を行うことはあるが、障害者雇用に関連した情報交換はまだ行われたことはない。

### ・ 障害者の組合加入

2019年10月に障害者の方を含む、技能職社員（無期雇用契約社員）を組合員化した。メーリングセンターを含む人事総務部門の方や全国各地の営業店で事務業務を行っている方が多い。これまで技能職社員は組合員とはしてこなかったが、組合員範囲を拡大することとし、会社と交渉をして、労働協約上の組合員とした。組合員化の取り組みは、健常者と障害者の区別なく、契約社員を有期雇用から無期雇用に変換をする中で行われた。組合費（1%）については、中央執行委員会で激論をし、違う組合費基準も検討したが技能職社員も同じ組合費基準とし、移行措置として徴収時期に猶予を設け普通の正社員組合員と同じ徴収基準とした。組合の理解を深めるために、加入前にも各職場で開催されたオルグにオブザーバー参加をしてもらったり、最初の3か月程度は組合費なしとして運用しており、組合費を払い始めてまだ1年未満のため、障害者雇用に関して運動方針に記載をできていないが、今後は入れる予定である。

### ・ 障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

会社全体としての取り組みになるが、多様性への理解という形での活動が行われている。その一環として障害者への理解を深めるための講座が定期的に行われている。また手話ランチ会や車いすの体験会などのイベントも実施している。また、障害を持つ社員の自主的なグループが主体となって、不定期で障害や手話のコミュニケーションに関するワークショップが開催されている。

労働組合の取り組みとしては障害者の方が行っているブラインドサッカーの啓蒙活動や観戦の推奨、観戦チケットのプレゼントなどを行ったことがある。

### ・ 働く障害者への労働組合のフォロー

職場集会やオルグなどを行う際には、障害者の方が配属されている職場の周囲の方と連携して必要な配慮を行っている。同僚の方が隣の席でパソコンによる文字起こしを行い、それを読み取

っていただくようなサポートを組合員の方に対応いただいている場合もある。最近はコロナのため職場集会やオルグをオンラインで開催しているが、聴覚障害の方とは感染症対策を取りながら極力対面での開催をしている。聴覚障害者の方とのコミュニケーションについて会社が主催する場合は手話通訳者が入るが、労働組合の場合は話した言葉が言語化されるアプリ等を活用して活動を行っている。

## 5. コラム 労使関係の基本

アクサ生命社の事例は今後の障害者雇用を考える上で典型的な事例であると考えてよいだろう。典型的というのは、どの企業のどの組合であっても、労使関係における基本は変わらないという、教訓を改めてこの事例から学ぶことが出来るという意味である。

アクサ生命社では通常の業務で障害者雇用を行っている他、障害者スポーツにも力を入れていて、これがCSRの意味を持っている。実際、スポーツに関わっている従業員、すなわち選手は通常の業務も行うが、メインはスポーツであるという。この事例では企業のイメージ戦略の一環としても障害者雇用が重視されており、この点は他の企業と比べて、特徴的と言ってよいだろう（障害を持つ労働者の1割程度）。しかし、また障害者であろうと、健常者であろうと、優秀な人材は優秀という認識があり、障害者の優秀な人材を確保したいという意識も持っている。これはこうした認識があれば極めて合理的な戦略である。

アクサ内勤社員労働組合では数年前に非正規雇用から正規雇用へ転換した層の組織化を行った。その層の中に多くの障害者が含まれており、障害者だけをターゲットとしたものではないとはいえ、結果的には障害を持つ労働者の組織化の橋頭保を築いたと言える。このような変化を起こすとき、当然、組合としてはリスクが生じる。一つは、内的なもので、既存のメンバーが組織化によって自分たちのベネフィットが侵されるのではないかという懸念を抱き、それが組織的な統制の上でのリスクになった。もう一つは、外的な危機で、既存のメンバー以外が組み込まれることで、既にユニオンショップ、チェックオフの見直しの機運になり得るということである。結果を見れば、組合はこの危機をうまく乗り切ることが出来た。

危機は逆説的に、チャンスにもなる。安定したユニオンショップやチェックオフは事務手続き上でも組合という組織にとって強力なツールだが、同時にメンバーにとって組合が当たり前のものとして存在するがゆえに、その意義を改めて考える一つの機会を得にくくする。新しく組織化する際には、なぜ組合に入ることが目の前にいる将来の仲間にとって大切なことなのか、そしてともに仲間になるということが組織として大事なことなのかを改めて説明する必要が生じる。一般に、組合であろうとなかろうと、既存の組織のアイデンティティを通常の状態で問い直すのは難しい。その活動が当たり前の日常の中に埋め込まれているからである。その意味でこうした危機は改めて組合の意義を探求するチャンスとも言えるのである。

今回のケースでは、障害を持つ労働者の具体的なキャリア意識が高いことを執行部が学ぶことになった。そこから従来からの正社員と非正規ないし転換型の障害をもつ労働者が相互理解を推進す

るきっかけになり、執行部は実際に労使交渉のテーブルに出すかどうかは別にして、背景に具体的に障害を持つ労働者がどのような状況にあるのかを念頭に置きながら、交渉をすることが出来るようになった。これは労働組合としては大きな飛躍と言えるだろう。組織化の後はどうのように具体的なアクションに落とし込んで行くのかということが次の課題になってくるし、そのために活動（運動）方針を立てることも必要になって来るだろう。ここでアクサ内勤社員労働組合は動き出したところである。

ただ、ここで改めて立ち止まって考えたいことがある。組合活動の「やっていない」の意味である。簡単に言えば、手を付けるべきだが、まだ「やっていない」や、考えたこともなく当然の結果として「やっていない」と、戦略的にその領域には手を出していないという意味での「やっていない」はまったく意味が異なる。

アクサ内勤社員労働組合の場合、職場の問題を分会・支部を經由して、執行部に要望や情報連携するため、必ず執行部にあげることにはなっていない。したがって、組織に際して執行部が現場の障害を持つ労働者の現状を学ぶことにもなったわけだが、そのことは必ずしも活動が不十分であったことは意味しない。障害者雇用に対しての特別な方針を作るよりも、個別の労働相談に丁寧に応えることのなかで個別に問題を解決することを重視しているからである。アクサ内勤社員労働組合に限ったことではなく、最終的に労働相談から問題の解決に至る道筋の中で、もっとも重要なのは現場である。現場が状況を理解していて、そのことを信頼して任せていれば、執行部がその情報を収集する必要はないという判断も自然なものである。それを収集して分析して有効に活用することも出来るだろうが、そうした工程を優先させるかどうかは状況に応じてすべきであろう。

また、障害者雇用という観点から考えた場合、カテゴリー別の障害の特徴ごとに対応する必要もあるが、同時に個々がもつ障害の特性は豊かである。その場合、個別のケース対応を重視するのは、障害者雇用だけの対応ではないとはいえ、結果的に有効であると見ることも出来るだろう。そして、こうした形の労働相談であれば、自分たちは障害者雇用に特別な活動をしていないと考えている労働組合でも、実践しているということがあり得るだろう。



## 報告6：インタビューレコード（A労働組合）

【日 時】	2020年11月10日（火）15:00-16:30
【開催方法】	オンライン
【インタビュー先】	A労働組合
【執筆担当】	金子委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. 企業概要

< A株式会社 >（2020年3月末現在）

- ・従業員数：約32,000名（単体）  
約129,000名（連結）

< 拠点 >

- ・本 店：神奈川県
- ・本社事務所：東京都港区
- ・事業所および研究施設：全国24か所
- ・営業拠点：全国62拠点
- ・工場：全国8か所
- ・海外支店、駐在員事務所：コロンビア、ハワイ、ニューヨーク、ワシントン、ロンドン、  
ミャンマー

< 事業内容 >

- ・総合電機、半導体・電子・電気機器、ソフトウェア、情報処理

### 2. 労働組合

- ・名 称：A労働組合
- ・組合員の範囲：ユニオンショップ制
- ・加盟組合員数：約30,000名

※A株式会社とA労働組合との間で締結されている労働協約を、三者協定締結会社（2020年4月現在）とA労働組合の間にも適用することを定めた協定（三者協定）を締結することで、三者協定締結会社の従業員はA労働組合の組合員となり、A株式会社と同じ労働条件が適用される。  
加盟組合員数は三者協定締結会社の組合員も含めた数

- ・3グループ全33ブロックからなる。
- ・専従組合役員：53名（委員長：1名 副委員長：1名 書記長：1名 労連派遣：2名 を含む）  
非専従役員：各ブロック毎に若干名

### 3. 障害者雇用に関する基本情報

#### (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
34,524人(※1)	398人	1.69%(※2)

※1：三者協定締結会社を含めた人数

※2：A株式会社単体での法定雇用率 グループ全体では2.36%（2020年）

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	359人 ( )	0人 ( )	20人 ( )
非正社員	17人 ( )	1人 ( )	1人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代			
20代	57人		1人
30代	106人		4人
40代	92人		6人
50代	109人		9人
60代	12人	1人	1人

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満	8人		1人
6ヵ月～1年未満			
1年～3年未満	21人		2人
3年～5年未満	16人		
5年～10年未満	50人		
10年以上	281人	1人	18人

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社	5社
---------------------------------	----

関係子会社で雇用されている障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	33人 ( )	3人 ( )	2人 ( )
非正社員	8人 ( )	1人 ( )	3人 ( )

## (2) 特例子会社における障害者雇用状況（出向者を含む）

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数
216人	175人

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	28人 ( )	115人 ( )	4人 ( )
非正社員	8人 ( )	20人 ( )	人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代		17人	
20代	8人	101人	
30代	6人	13人	2人
40代	14人	4人	2人
50代	7人		
60代	1人		

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満	6人	14人	
6ヵ月～1年未満			3人
1年～3年未満	6人	39人	
3年～5年未満	2人	35人	1人
5年～10年未満	7人	45人	
10年以上	15人	2人	

## (3) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員数
35,115人（※2）	人

※2：全従業員の数（34,524人）を超過するのは、三者協定締結会社での組合員をカウントしているため

## (4) 特例子会社における労働組合の障害者雇用状況

貴組合に加入している障害者数	13人（※3）
特例子会社の労働組合に加入している障害者数	0人
労働組合には加入していない	162人

※3：全員A株式会社からの出向

## 4. インタビュー内容

### (1) A株式会社の障害者雇用の状況

- ・ダイバーシティの一環としての障害者への取り組み

A株式会社はダイバーシティ推進の観点から障害者に対する様々な取り組みを行っている。職場では様々なバックグラウンドをお持ちの方が働いており、例えば宗教の観点から礼拝所を設ける、食堂では外国籍の方のために多国籍表記にするなど、障害者を特別視する取り組みではなくダイバーシティへの取り組みとして、従業員が快適に過ごせるようにという視点での取り組みを行っている。

障害者への配慮の事例としては、A株式会社は事業所規模が比較的大きく障害者の方も多数いらっしゃることもあり、バリアフリー多目的トイレを設置している。また、関連会社の製品である、障害者支援に特化したITツールの導入事例がある。このツールにより健常者の方が話した内容を聴覚障害者の方が文字情報として受け取ることで、スムーズなコミュニケーションが可能となっている。その他には、プレゼンターの発言内容を、ホワイトボードやプレゼンテーションのシートに文字表記されるようにし、聴覚障害者の方がそれを見ることで、プレゼンターが何を話しているのかが分かるような取り組みを行っている。

- ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

現在、A株式会社では障害の有無に関わらず全従業員に対してテレワーク勤務を徹底している。これまではテレワークは週に1回から2回の利用上限があったがそれを撤廃した。また、従来はコアタイムありのフレックス勤務制度であったが、コロナ禍においてコアタイムをなくし本人の裁量性を持って働ける働き方を推奨し実施している。

### (2) A労働組合の特徴的な取り組み

- ・障害者採用への労働組合の関与

会社側から提供される組合員の情報については労働協約の中でどんな情報を共有するのか取り決めをしているが、その中に障害者区分の情報は含まれていない。労働協約は2年毎に更新をするが、障害者情報の提供要望については、現状では現場からも上がっておらず、センシティブな情報でもあり、労働組合側として必要性を認識していないため、労働協約改定に関する労使関係上のテーマとして取り上げられていない。そのため、障害者の方が働いている職場や障害種別などについて会社側から労働組合への情報共有はない。しかし、月に1回、会社と組合間で行っている安全衛生委員会の中で合理的配慮が話題に上がることがあり、過去には事業場のバリアフリー工事に関するトピックがあった。

- ・障害者の組合加入

A労働組合はユニオンショップ制のため、障害の有無に関わらず基本的に正社員は労働組合に加入することとなる。

- ・障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

通常、工場への自動車通勤は認められておらず公共交通機関での通勤となっているが、障害者の方で自動車通勤と工場構内の駐車場の利用が認められた配慮の事例がある。また、障害者の方には工場近隣のバリアフリー施設寮への斡旋を行うことで、住居に関しても心配することなく、安全に働くことができる環境を整える取り組みを行っている。その他には月に1回、会社と組合間で行っている安全衛生委員会での協議や、定期的な社内のeラーニングを通じた人権教育などの中で障害者への理解促進や合理的配慮についての取り組みを行っている。

- ・働く障害者への労働組合のフォロー

これまで障害者の方との直接的な接点はなかったが、聴覚障害者の方へのフォローに関して職場委員から相談を受けたことがある。聴覚障害者の方は開発の現場にいたが、同僚とのコミュニケーション齟齬があり、そのサポートについて労働組合として支援をしてほしいとの要望があった。また、足が不自由な方の事例では、タクシー通勤の許可や自動車通勤用に会社に駐車場を用意してもらうなどの配慮の事例があった。

- ・特例子会社への労働組合の関わり

障害者福祉に力を入れている地方協議会と、特例子会社との連携に関してA労働組合がパイプ役として関与している。特例子会社は2014年から事業を開始しており、大量な文書のPDF化や機密文書の廃棄などのオフィスのサポート業務を主に行っている。仕事の内容としては単調な作業が多いが、このような作業を得意とされている障害者の方々が働いていらっしゃることで非常に丁寧な仕事ぶりが評判となっている。

## 5. コラム 伝統的な労使関係のうちにあるもの

A社はコロナ禍で新しい局面を迎えつつある。コロナ禍で在宅ワークが浸透し、しかもA社がそのシステムを提供する側であるために、自分たちも試行錯誤しながら、新しい時代のコミュニケーションのあり方を模索している。労使、障害の有無などの立場と関係なく、この新しい事態の中でシステムツールの刷新によってコミュニケーションのあり方が変わるのは全員が関わり合う問題であり、それは経営戦略の結果でもある。こうした動きがどういう意味を持っているのか、我々が検証できるようになるのは、もう少し先のことになるだろう。ただ、その一方で、A社が提供する商品には障害者の支援ツールもあり、その開発には障害を持つ労働者も関わっており、単にCSR的な意味でダイバーシティの一環として障害者支援も行われていると受け止めることもできるが、障害をもつ従業員が発揮できる力はそこにとどまらない事業戦略のうちに位置づけられていると見ることが出来るだろう。事実、A社本社での処遇、期待される職務は、合理的配慮がなされる局面を除けば、基本的に健常者と障害者で異なるところがない。

以上を掘り下げていくと、経営戦略、労使関係の交差するところで、興味深い最新の論点に行き

つくことになるが、今回、このコラムで取り上げたいのはそうした論点ではなく、個別相談というどこの労使でも行われている問題である。その前に二つの前提を確認しておきたい。第一に、A社の労使関係の歴史は古く、その分だけ労使交渉、労働相談の経験も積み重ねられている。社内の中で人事や労働組合の役割が、その理解の深浅はあるにせよ、多くの人の共通了解とされていることが推測される。第二に、A社ではかつて革命的な人事政策を導入したことがあり、個人主義に振れたことがあったが、現在ではそうした過去を鑑みて、チームでのコミュニケーションを重視すること、それが制度として評価にも反映されるようになってきている。こうした組織風土は個々人の個別事例であっても、集团的労使関係の中で行われることを考える上で、決して無視できない要素であると言えよう。

A社労組では個別労働相談の中で、障害者だけに特別な対応をしているわけではない。また、会社から個々人の障害の情報を得ているということはない。あくまで、個別労働相談の中で、障害の問題が出てくれば、個別に対応するということになる。ここでもう少し突っ込んで定義しておきたいが、このコラムでいう個別労働相談をやや広い意味で使うことを確認したい。すなわち、組合員が何らかの個人的なトラブルを組合に相談するという形だけでなく、職場などでトラブルがあったときにその職場の人間や人事などが、組合に所属する特定の頼れる誰かに相談ないし仲介を頼むというケースも含んで考えたい。

A社労組では、ブロックによってはメンタルヘルスやカウンセリングに関連する講義や研修を勧めたりするなかで、組合役員にはセンシティブな対応を意識づけるといった最低限ことが行われているところもある。だが、実際のケースでは属人的な個々の能力に頼ることがあり、インタビューに答えてくださった組合役員は、自身の先輩役員が関わったケースでは、個別相談の応対での知識やスキル、冷静さや相手を思いやる気持ちがどうやったら身につくのか、分からないということであった。A社労組もこうしたケースに対応する能力が組織的に、つまり育成プログラムを組んで養成しているわけではないと言えるが、そもそもそんなことをやっているところはほとんどないだろう。

インタビューで紹介されたA社労組のケースでは、仲介に入る組合役員が中立的な立場に入ったという。関わる人は、産業医、所属長、人事、当人などになるが、労働者側に立つというよりはお互いの言い分を伝達する「客観的な」役に徹したという。端的には、調停役を担ったということである。ここでは言い分が異なる同士の意思疎通や、感情の慰撫も含めて「機微で繊細な」取り組みが行われている。分かりやすい例では、なんらかの障害で休職を促される場合、それが退職勧奨への呼び水ではないかという疑心暗鬼を生むことになり、組合はそこをそうではない状況を多角的に当人に説明するということが行われたりする。もちろん、結果的に退職になることもあるが、一般的に、就業休職期間満了による退職の際に、労働組合と人事は個別に話を行っているとのことである。そして、これは障害の有無によって違いがあるわけではない。このような中立的役割は伝統的な組織の中で、多くの人から期待されている。

A社労組では職場集会などで障害を持つ労働者への合理的配慮は行われておらず、意識されていなかったそうである。一見、わざわざこんなことを書く必要はないのだが、これだけ高度な個別相

談が行われているところでも、他の部分では手を付けていない分野があることはこの組織も完璧ではないことを示している。だから、素晴らしい事例だからといって、特別視をしないでほしい。しかし、歴史的に労使関係の中で培われてきたもののなかに、障害を持つ労働者への対応という形ではなく、組合員一人一人同じようになされるなかで、結果的に「障害」に関わるトラブルへの対応も行われていることがあるという事実はもう一度、強調しておきたい。

# 報告7：インタビューレコード（タチエス労働組合）

- 【日 時】 2020年12月18日（金）14:00-15:30  
【開催方法】 オンライン  
【インタビュー先】 タチエス労働組合 委員長 西澤 洋司 様  
【執筆担当】 眞保主査（コラム）、連合総研事務局

## 1. 企業概要

<株式会社タチエス>

- ・創 立：1954年4月7日
- ・従業員数：1,508名（単体）（2020年6月現在）  
13,750名（連結）（2020年6月現在）

<事業所>

- ・本 社：東京都昭島市
- ・技術・モノづくりセンター：東京都青梅市
- ・工 場：東京、埼玉、神奈川、栃木、愛知、三重

<国内拠点>

- ・全国8グループ会社

<海外拠点>

- ・アメリカ、ヨーロッパ、アジア等に37拠点

<事業内容>

- ・乗用車、トラック・バスなどの自動車シートの生産

## 2. 労働組合

- ・名 称：タチエス労働組合
- ・設 立：1958年6月28日
- ・組合員の範囲：ユニオンショップ制
- ・加盟組合員数：1,133名
- ・組織体制：本部、9分会体制
- ・専従組合役員：3名（委員長：1名 書記長1名 労連派遣1名）  
非専従役員：副執行委員長2名 執行委員19名 職場委員38名



## 3. 障害者雇用に関する基本情報

## (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
1,496人	38(※1)人	2.5%

※1：障害者の雇用人数33人のうち、ダブルカウントの重度障害者の5名を含む

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	8人 ( )	1人 ( )	2人 ( )
非正社員	4人 ( )	13人 ( )	5人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代		5人	
20代	2人	7人	
30代		1人	2人
40代	5人	1人	4人
50代	2人		1人
60代	3人		

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満			
6ヵ月～1年未満		5人	
1年～3年未満	2人	2人	1人
3年～5年未満		4人	3人
5年～10年未満	2人	2人	1人
10年以上	8人	1人	2人

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社および特例子会社 なし

## (2) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員数
1,133人	10人

組合員で障害者の方の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	7人 ( )	1人 ( )	2人 ( )
非正社員	0人 ( )	0人 ( )	0人 ( )

## 4. インタビュー内容

### (1) 株式会社タチエスの障害者雇用の状況

#### ・障害者の採用

株式会社タチエスでの障害者採用について、新卒採用は青梅にある特別支援学校からの採用がほとんどである。特別支援学校からは毎年、定期的に1名採用しており、会社と特別支援学校で連携をしている。身体障害の採用は聴覚障害者が多く、現在、正社員で5、6名が在籍している。聴覚障害者は聴覚特別支援学校から新卒で採用をしているが、この新卒採用の際には一般的に行われているような企業に実習生として受け入れて適性判断をするような方法ではなく、人事の採用担当者が年に2、3回ほど特別支援学校を訪問して授業風景を見学したり、逆に特別支援学校の進路指導担当の先生がタチエスを訪問するなどして、適性のある障害者を採用している。

知的障害に関しては3年前から新卒採用を始め、現在は3年目の方が1人正社員となっている。残りの13名は非正規の有期雇用で働いている。有期雇用者は本人の時短勤務希望や、所定労働時間の8時間を働けないことが大きな理由であるが、8時間働けるようになれば正社員になることもある。

障害者の法定雇用率が年々上がってきている中で、かつては雇用率が未達だった時期もあり、障害者採用の取り組みを進める中で有期雇用の方も採用し、特別支援学校との関係で、定期的に正社員も採用していくという方針となった。

#### ・障害者の配属

雇用されている障害者は新卒採用の他にも、在籍中に障害を負い障害者雇用となった方もいる。障害者の配属先は特別な部署があるのではなく、身体障害の方が製造現場に配属されたり、知的障害の方が事務所でデータ入力作業を行ったりなど、他の社員と同様に現場や事務所等さまざまな部署に配属されている。精神障害の方は新卒ではなく在籍途中で障害を負った方で、元々在籍していた設計関係部署の管理部門に配属されている。

#### ・障害者の退職

希望退職をされた障害者の中で、在籍中に精神障害を抱えた方がお一人いた。その方は高齢の方で、現場作業の大変さもあり、違う所を目指したいというのが退職の理由であった。過去4年間に障害者の方で退職した方は定年退職が1人いたのみで、他の方は在籍している。障害者の再雇用や再就職については、当社では定年退職した方は再雇用制度により65歳までは再雇用が可能となる。

#### ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

新型コロナウイルス対策として3密対策を行ったが、工場部門では休業したところもあった。また、本社人事や設計関係の部門に所属している障害者の方に関しては、本人同意の上で、休業

を行った。コロナウイルス感染リスクへの対応として在宅ワークもあるが、製造現場などに配属されている障害者の方々は、入社して現場にいないと仕事の指示を出すことが難しい状況もあるため、有給休暇が残っていれば使うことと併せて、休業という選択肢も使えるようにした。休業の場合は賃金の8割補償となるが、障害者でも健常者でも同様の取り扱いとなる。

## (2) タチエス労働組合の特徴的な取り組み

### ・障害者採用への労働組合の関与

障害者の採用に関する情報は新入社員採用時には必ず会社側から労働組合側に提供を受けている。出身学校やどのような方が入社してくるのかという情報を労働組合側でも把握できているが、障害の程度に関してまでは詳しい情報が聞けない場合もある。しかし、障害の種別以外の情報はほぼ共有されており、賃金データや職務等についても労働組合側でも把握できている。また、会社から提供される障害者の情報に関して、正規社員と非正規社員の違いは基本的に無く、非正規社員は組合員ではないが、非正規社員の障害者でもどのような方が入社したかという情報は労働組合側にも共有されている。

### ・障害者の組合加入

タチエス労働組合への加入はユニオンショップ制であり、新卒採用された方は試用期間が終わった時点で正社員になれば、障害の有無に関わらず労働組合に加入することとなる。労働組合に関係する情報は紙ベースでの周知となっているが、障害の有無に関わらず必ず職場に届くように徹底している。

### ・障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

日々の仕事をする中で障害者の方が苦手な部分について職場から相談が寄せられることがあるが、その都度、会社と労働組合間で話し合いが行われている。このような場合、職場の執行委員等々が配属先の課長と話し、現場レベルで収まる内容であれば現場で対応している事例が多い。

例えば、障害者が働く上での上司からの相談内容としては、入職直後は与える仕事についての相談が多い。聴覚障害のある方のケースでは、障害者を受け入れることが初めての上司は、コミュニケーションの取り方に悩み、他の工場ではどのようにしてコミュニケーションを取っているのかという相談事例があった。製造現場での聴覚障害者とのコミュニケーション方法としては、ホワイトボードに字を書いて教え、障害者の方からも分かったか分からないかをホワイトボードに書いてもらうようなコミュニケーション方法を取っている事例や、時間があるときは事務所でパソコンを打ち合いながらコミュニケーションを取っている事例がある。このように働く障害者の就労継続や職場定着に向けた様々な工夫や取り組みが行われている一方で、障害者の職場定着には働く職場の理解も重要であるが、障害者の上司や同僚に対しての理解促進活動については会社が配属先の課長などに話し、その課長から係長など職場に伝えているのが今の実態である。

#### ・働く障害者への労働組合のフォロー

障害者へのフォロー活動は労働組合が単独で行うのではなく会社の保健師や看護師と連携をして行っている。障害者へのフォロー活動はメインの業務ではないが、例えば、保健師が日々の活動をする中で、障害者に関する様々な相談事が労働組合や現場にも情報共有されている。当労働組合では職場委員の方々は現場の班長等が多く、係長にも執行委員がいるため、日常的な仕事の相談等も、班長や係長が日常業務の中でフォローをしている。また、障害者の上司や同僚に対しての理解促進活動に関しては、現状では労働組合が主体となつての理解促進活動のための教育等は行われていない。

うつ病や身体的な障害を持った方の職場復帰に関しても、労働組合は相談者から話を聞いたり、人事に対して相談者と一緒に話をするようにしているが、医療的な判断はできないため、看護師等にもフォローをお願いしている。労働組合と看護師で定期的な情報交換が行われており、また物理的にも近くにいるため、日常的に接することが多く様々な情報がやり取りされている。例えば体調に関して、あらかじめ看護師と労働組合側で情報共有をした上で、看護師から相談者に労働組合に相談に行ってみてはと助言をすることや、逆に、組合側に相談者が来た時には、看護師に面談をお願いするなどが日常的なやり取りの中で行われている。

障害者への支援の取り組みに関しては労使協議などで公式な議題として扱ったことはないが、会社側、そして労働組合側の関係者が一体となって対応をしている。会社側も労働組合側も障害者の方々が働きやすい環境をつくるという目的を持って活動をしており、労働組合側で対応できる領域もあれば会社側で対応できる領域もあるので、会社と労働組合の中で役割分担は行われていない。

### 5. コラム 職場復帰判定委員会の設置により労働者の発言機会の確保を

労働組合は、労働安全衛生法にもとづき衛生活動が行われているのかをチェックする役割を担うとともに、衛生委員会（または安全衛生委員会：労働者数 50 人以上の一定の業種の事業場で設置可能）において、議長（総括安全衛生管理者またはそれ以外の者で、当該事業場において事業の実施を統括管理する者もしくはこれに準ずる者）以外の構成員の半数を推薦し、実際に議論のテーブルに着く。日常的に産業保健スタッフと関係性を持ちながら安全衛生活動を行っている。タチエス労働組合へのインタビューにおいても産業保健スタッフに関するワードが確認される。専門職には守秘義務があるので、本人の同意がない限り特定の個人について情報共有することはできないが、互いの仕事の内容や強みを知っていることで、互いを必要としていると考えられる労働者に紹介することができ、相談などの選択肢を広げることができる点が連携するメリットと言える。

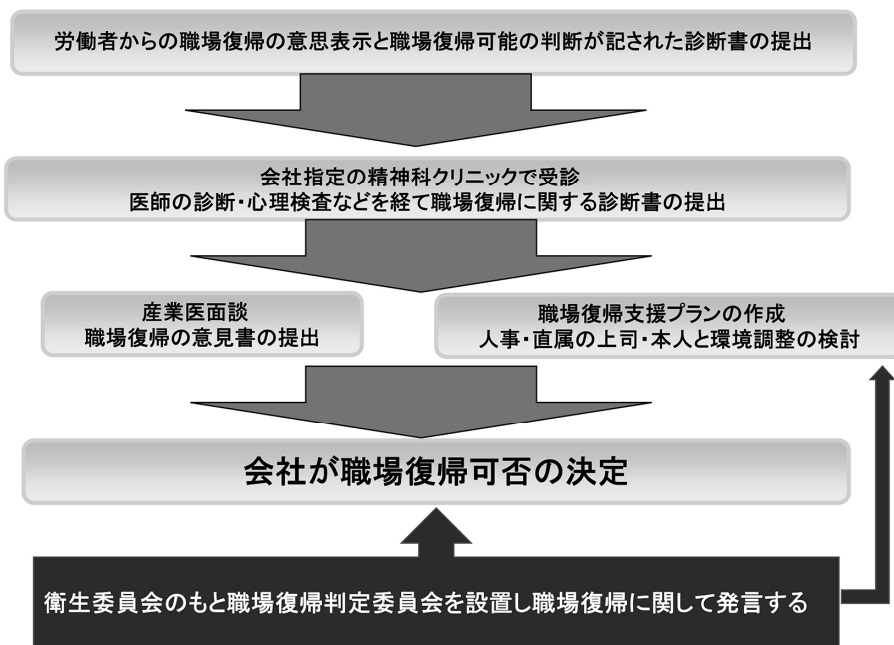
障害者雇用に関わる領域で、労働組合に期待される役割として、メンタル不調による復職に関するプロセスへの関与がある。メンタル不調による病欠等からの復職者が障害者雇用の対象となる精神障害者保健福祉手帳（以下手帳）を取得する例はこれまでのところ多くはない。だが、障害者雇用促進法の 2013 年改正法により、事業主に合理的配慮提供が義務づけられた。配慮を受けることで

仕事能力を発揮できる環境を整えることを期待して、手帳を取得して働き続けることを考える労働者が今後増えていくことが期待される。メンタル不調による復職に関するプロセスは、厚生労働省（2006）、（2009）にもとづき多くの事業者は職場復帰支援プログラムを策定している。

しかし、職場復帰「支援」プログラムとされているが、労働者の発言機会が十分に確保されているだろうか。職場復帰は、事業者が決定することではあるが、直属の上司や人事労務総務部門の担当者、産業医、産業保健スタッフだけで復職の可否を決定してはいないだろうか。一般的な職場復帰プロセスを図に示したが、今後はさらに図中に上矢印で示したように、衛生委員会のもと職場復帰判定委員会を設置して、職場復帰の可否、ならびに個別の職場復帰支援プランの作成にともない必要とされる環境調整や仕事配置、仕事量などについて労働組合としても労働者の支援が行える体制づくりが求められているのではないだろうか。安心して相談できて、実際に職場環境の調整ができ、安心して働ける信頼を醸成することによって手帳を取得する意義への理解も広がるのではないか。

労働安全衛生法の2014年改正法にもとづく「ストレスチェック制度」に引き続き、2019年改正法においても産業医と産業保健機能の強化に伴い衛生委員会に求められる役割は増している。労働組合は、産業保健スタッフと適度な距離感をもちながら疾病や障害とともに働く労働者のために協働していくことが必要ではないだろうか。

### 一般的な職場復帰プロセスと期待される労働組合の発言



<筆者作成>

## 【参考文献】

厚生労働省（2006）『労働者の心の健康の保持増進のための指針』

厚生労働省（2009）『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』

厚生労働省（2019）『事業場における労働者の健康情報等の取扱規定を策定するための手引き』

## 報告8：インタビューレコード（敷島製パン労働組合）

- 【日時】 2021年2月4日（木）10:00-11:30  
【開催方法】 オンライン  
【インタビュー先】 敷島製パン労働組合 中央書記長 平塚 祐介 様  
【執筆担当】 眞保主査（コラム）、連合総研事務局

### 1. 企業概要

<敷島製パン株式会社>

- ・創 立：1920年6月
- ・従業員数：4,023名

<事業内容>

- ・パン、和洋菓子の製造、販売

<事業所>

- ・国内41事業所

<工 場>

- ・国内に13工場（グループ企業3工場含む）

### 2. 労働組合

- ・名 称：敷島製パン労働組合
- ・設 立：1946年10月
- ・組合員の範囲：ユニオンショップ制
- ・加盟組合員数：5,157名（2017年8月末日現在）
- ・組織体制：本部・11支部

本部、名古屋支部、刈谷支部、犬山支部、豊中支部、昭和支部、多摩支部、湘南支部、利根支部、神戸冷凍支部、神戸支部、埼玉支部

- ・専従組合役員：執行委員長1名、書記長1名、書記次長2名、執行委員1名  
非専従役員：副執行委員長3名 執行委員26名

### 3. 障害者雇用に関する基本情報

#### (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
5,388人	124人	2.30%

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	34人 ( )	54人 ( )	2人 ( )
非正社員	6.5人 ( )	24.5人 ( )	3人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
10代		10.0人	
20代	4.0人	29.5人	
30代	2.0人	14.0人	1.0人
40代	9.0人	17.0人	2.0人
50代	16.0人	6.0人	2.0人
60代	9.5人	2.0人	

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満			
6ヵ月～1年未満		8.5人	1人
1年～3年未満	2人	10人	1人
3年～5年未満		8人	
5年～10年未満	2.5人	17人	
10年以上	36人	35人	3人

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社および特例子会社 なし

#### (2) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員数
4,690人	121人

組合員で障害者の方の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	31人 ( )	54人 ( )	2人 ( )
非正社員	6.5人 ( )	24人 ( )	3人 ( )



#### 4. インタビュー内容

##### (1) 敷島製パン株式会社の障害者雇用の状況

###### ・障害者の採用

障害種別に関係なく基本的に特別支援学校からの正規採用となっている。2年生、3年生の時に行われる数回の工場実習への参加の他に、必要に応じて実施される補助実習によって、障害の種類や程度よりも、会社の理念を理解しているか、実際に働く上でうまくできそうか、社風に合うか、このような点を見極めた上で採用をしている。

###### ・障害者の配属

製造課と製品課で働いている障害者の方が多い。製造課は実際にパンを作る、製品課はパンを出荷先ごとに仕分けすることが主な業務である。また身体障害者の中には間接部門で活躍している方もいる。障害の種類によって業務内容に大きな違いはない。採用に際して実習によって障害者の方の適性を見極めを行っているが、配置する際にはそのような情報を上司などに共有し職制の中で合理的配慮が行われている。

###### ・障害者の退職

障害者の退職についても、通常の退職者と同様に会社による退職理由の聞き取り調査が行われる。調査結果は労働組合にも情報共有されており組合側も退職理由を把握している。これまで合理的配慮不足を理由とした障害者の退職事例はなく、人間関係や他にしたいことを見つけたなどが主な退職理由となっている。

###### ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

敷島製パン株式会社は食品会社であるため新型コロナウイルスの流行以前から製造現場では当然のようにマスク着用やアルコールの消毒が行われていた。新型コロナウイルスの感染拡大によって、マスク着用の徹底や食堂なども含めたパーテーション等での飛沫防止対策、椅子を1脚飛びに使用する等の密対策などを追加で行ったが、間接業務が対象の中心となっている。

コロナ禍においても巣ごもり需要等によってスーパー等でのパンの販売に大きなダメージはなかった。そのため仕事の増減にあまり影響はなく、働いている方たちの休業や自宅待機はなかった。仕事量に変化がないため、障害者の方たちへのケアも通常どおり行われ、特に問題は発生していない。賃金へのマイナス影響もなかったが、昨年夏の一時金交渉の際には組合から、食品会社の従業員はエッセンシャルワーカーであるため、感染リスクの中で一生懸命働く従業員のために会社としてもできる限りのことをしてほしいと交渉とした結果、非正規も含めて一律2万円を支給することとなった。

## (2) 敷島製パン労働組合の特徴的な取り組み

### ・ 障害者採用への労働組合の関与

障害者の採用時に会社側から労働組合に提供される情報は基本的に健常者と同様で、雇用区分における違いなどもない。また、障害種別や具体的な障害の程度等について労働組合側に情報が提供されることはない。障害者が配属される現場や上司等には職制を通じて障害の種類や程度なども共有され、必要に応じた合理的配慮が行われている。現場で共有されている障害者の方の情報を基にして組合支部の役員による新入組合員への教育が行われており、組合役員も職制を通じて合理的配慮に必要な情報を共有している。障害者の合理的な配置や合理的配慮に関しては基本的には会社が率先して取り組んでおり、組合がその内容に関して確認をすることはあるが、配置先や配慮について能動的に関与することは現状では行っていない。

また、障害者の採用に際して、外部機関と労働組合が直接連携して何かしらの対応をしたことは、今のところ特にない。

### ・ 障害者の組合加入

労働組合への加入はユニオンショップ制のため障害者と健常者で違いはない。組合費の額は雇用形態によって変わる。正規従業員は平均賃金の1パーセントで定額となっているが、パートナ一社員は個々の賃金の1パーセントで定率、かつ2,000円の上限付きとなっている。

### ・ 障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

障害者を特別に扱うのではなく、障害者も含めて一人一人が個性を持った人間として扱うことを基本方針としている。障害に応じて何かしらの困難があるかもしれないが、健常者においても、例えば妊娠、介護、子どもがいて長時間働けないなど、個々人がさまざまな事情を抱えており、お互いが尊重し合い、障害を意識することなく働ける職場づくりに取り組んでいる。

日々の組合活動における障害者の職場定着への取り組みについては、どちらかという職場委員よりも支部役員のほうが積極的な印象である。障害者に限らず新入社員や新しく入社された方が職場になじめるように、あいさつや声掛けなどのコミュニケーションを行うことで孤立させないような働き掛けをしている。何かあったときに話し掛けやすい風土、体制をつくろうと取り組んでいる。

就労継続に向けた課題として障害者に限らず一定数は退職される方はいるため、労働組合としても退職理由を把握し、改善に取り組むことでできるだけ定着率を上げようとしている。

また、有期雇用で働いている方については、障害者、健常者に限らず、契約更新に際して何かしら不利益を被らないように、雇い止めなどが起きないように、労働組合としてしっかりと確認をしている。

#### ・働く障害者への労働組合のフォロー

障害者へのフォローに関して、基本的に労使間で役割分担はなくお互いに情報共有をしている。合理的配慮に関して、労使協議の公式な議題ではないが日常の折衝の中で取り上げた具体例がある。本社が名古屋市内にあり、マイカー通勤が認められていないが、会社との話し合いの結果、公共交通機関を使った通勤が難しい身体障害者にはマイカー通勤を認め、本社の入り口近くに駐車場を設けることができた。

従業員の中には障害に限らず、妊娠している方、子どもがいる方、介護をしている方など働く上で何かしらの困難を抱えている方がいる。一方で、配慮の必要性を感じない方たちもいる。様々な状況の従業員がいる中で、どのような配慮が必要とされているのか、逆に気を使う必要のないことや、不必要な配慮はあるのかなど、双方で話し合う場を設けることを企画していたが、新型コロナウイルスの感染拡大により延期となっている。今後、オンライン化も含めた形での活動を模索している。

### 5. コラム ミスマッチを減らし定着を高める採用方法

障害者雇用で企業が懸念することの1つとして、障害のある労働者と仕事とのマッチングが指摘されている（障害者職業センター：2010）。仕事とのマッチングの課題に対応するために入職経路は重要な要素である。知的特別支援学校高等部の新卒採用はどのようになされているのだろうか。敷島製パン労働組合へのインタビューでは、「特別支援学校からの正規採用となっている。2年生、3年生の時に行われる数回の工場実習への参加の他に、必要に応じて実施される補助実習によって」とある。本稿では知的特別支援学校高等部の新卒者採用におけるマッチングの仕組みとその効用について考えてみよう。

#### ◆知的特別支援学校高等部生新卒採用の仕組み

特別支援学校高等部新卒者の採用にあたり事業主は、「職場実習」を通じて社会人としての資質や職務遂行能力、職場環境に合致しているかなど自社の求める人材であるかを見極め、ハローワークの指導・助言のもと求人票をハローワークに提出する。その求人に応募する形で、特別支援学校の新卒者は職場実習を行った実習先の選考を経て採用となるのである。この採用プロセスは、普通科や職業科の高校生には早期選抜の懸念から認められていない。マッチングに重要な役割を果たす職場実習はどのような制度でなされているのだろうか。

特別支援学校高等部の学習指導要領に定められている教科「職業」では、その目標の(1)において「職業に関する事柄について理解を深めるとともに、将来の職業生活に係る技能を身に付けるようにする。」とされており、産業現場等における実習が組み込まれている。産業現場等における実習とは、「商店や企業、農業、市役所等の公的機関、作業所などの福祉施設などで、一定期間、働く活動に取り組み、働くことの大切さや社会生活の実験を経験することである。」とされている。生徒の学年進行を想定して、学習指導要領では、目標とその内容が1段階、2段階に分けて提示されており、

1段階として1年次は2～3日間の体験実習（具体的な就職先が未定の段階での事業所における体験的学習）を2回程度、時期としては夏季と冬季に実施されることが一般的である。2年次は4～5日間程度の体験実習を3回程度、夏季と冬季に加えて秋季に行われることが多い。さらに2段階に相当する3年次には実習先との調整により一定程度まとまった日数を職場実習（卒業後就職する予定の事業所での作業を伴う実習）として春季と秋季に行われる。

学校は正規の教科である「職業」の指導の中で、本人の意向や適性を勘案し、実習先となる事業主に依頼し、実習を行う。1年次、2年次の体験実習を経て、本人の希望と実習の達成状況などを考慮し3年次の職場実習先を決定する。体験実習と同一の実習先で実習する機会が多いが、卒業後の進路を見据えた実習となるため、慎重に決定される。特別支援学校在校生の卒業後の進路を保障する観点から、卒業後の進路を見据え、入学直後からの具体的な職場・職種選択を想定した教育を基盤として、職業安定法に基づき、学校とハローワークが連携し、事業主の協力のもと進路決定がなされているのである。

#### ◆堅固な「実績関係」による実習がミスマッチを減らす

高卒就職に関する研究は、刈谷（1991）で示された「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用-採用-職業紹介の安定化をはかるネットワークであり、関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」すなわち「実績関係」による説明が広く理解されてきた。しかし、後に、日本労働研究機構（1997）や堀（2012）、日本労働政策研究・研修機構（2018）で再検討がなされてきた。時間的な限定（1980年代まで）、地域や求人数、高校の種別（商業高校に多い）など条件が限定的であったのではないかと指摘されてきたが、高校と企業との信頼関係に基づく継続的な取引関係である「実績関係」は、日本の高校生の労働市場への移行を円滑にする仕組みとして国際的にも評価されてきた。しかし、新規高卒労働市場が受ける景気循環の影響の大きさを考慮し3時点（1997年・2007年・2017年）の定点観測による事例調査である日本労働政策研究・研修機構（2018）が指摘するように、1990年代以降、高卒就職者の減少、大学進学者の増加、高卒無業者の増加の3点の変化を経て、現在では高校と企業との継続的な関係性の脆弱化が進んでいる。

一方で、特別支援学校高等部の新卒者については、「実績関係」が前述の「職場実習」を通じたマッチング機能を通じて堅固に維持されているのはなぜだろうか。生徒にとっては、実習は、自身の能力や適性について理解を深め、得意なこと、苦手なことに気付き、実際の仕事を通じて自身の適切な役割を考える「自己探索（self-exploration）」と仕事に関する情報を得る「環境探索（environment-exploration）」の二側面からキャリア探索を行えるからだろう（Stumpf et al., 1983; Zhou et al., 2018）。企業にとっては、敷島製パン労働組合のインタビューで示されたように、「会社の理念を理解しているか、実際に働く上でうまくできそうか、社風に合うか、このような点を見極め」ることが可能であり、自社の人材ニーズに合致した新卒者を採用できることが、結果としてミスマッチを減らすことに直結することに他ならない。知的障害のある勤続10年以上の社

員が、35人在籍するという実績が何よりそのことを物語っている。労働組合は、採用に関わっているわけではないが、定着が高まる「職場実習」を通じた採用の仕組みに関して、必要とあれば職場の声を届ける役割があるだろう。学校、企業、労働行政が連携して地域の障害のある若者を職業人に育て上げる、この仕組みは障害者雇用を超えて、多様な背景のある若者の学校から職場への移行において多くの示唆を与える。

#### 【参考文献】

- 荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学—高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会
- Stumpf, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. (1983) “Development of the career exploration survey (CES)”, *Journal of Vocational Behavior*, 22.
- 障害者職業センター（2010）『企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究』調査研究報告書 No. 94 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 日本労働研究機構（1997）『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』調査研究報告書 No. 114
- 日本労働政策研究・研修機構（2018）『「日本の高卒就職システム」の現在—1997年・2007年・2017年の事例調査から—』労働政策研究報告書 No. 201
- 堀有喜衣（2012）「「日本型」高校就職指導を再考する」『日本労働研究雑誌』No. 619
- 文部科学省（2019）『特別支援学校学習指導要領解説 知的障害者教科等編（下）（高等部）』
- Zhou, J., Alexander, N., Huong L., Alfred P., & Connie Z. (2018) “Career exploration: A review and future research agenda”, *Journal of Vocational Behavior*, 110.

# 報告9：インタビューレコード（サミット・レイバー・ユニオン）

- 【日 時】 2021年3月4日（木）10:00-11:30  
【開催方法】 オンライン  
【インタビュー先】 サミット・レイバー・ユニオン 執行委員長 滝本 誠 様  
【執筆担当】 若林委員（コラム）、連合総研事務局

## 1. 企業概要

<サミット株式会社>

- ・創 立：1963年7月29日
- ・従業員数：11,112名（単体）（2021年3月現在） ※パートタイム社員は8時間換算

<事業内容>

- ・食品スーパーマーケット及びその他生活関連商品の小売チェーン

<事業所>

- ・118店舗（東京都86店舗、神奈川県15店舗、埼玉県12店舗、千葉県5店舗）（2021年3月現在）

<子会社>

- ・株式会社サミット・コルモ  
（衣料品および住居関連商品の小売チェーン）

## 2. 労働組合

- ・名 称：サミット・レイバー・ユニオン
- ・設 立：1977年10月17日
- ・組合員の範囲：正社員及びパートタイム社員（週契約20時間以上のみ）
- ・加盟組合員数：正社員：約2,000人、パートタイム社員：約5,000人  
（パートタイム社員の組織化は2008年より）
- ・組織体制
  - 執行部 18名（専従5名、非専従13名）
  - 支部長 15名（本社の他、出店エリア毎に配置）
  - 職場長 122名（各店舗毎に配置）
  - 職場長補佐 204名（各店舗毎に1～3名程度を配置）

## 3. 障害者雇用に関する基本情報

## (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
8, 631 人	200 人	3. 23%

障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	6 人 ( )	( )	1 人 ( )
非正社員	21 人 ( )	162 人 ( )	10 人 ( )

障害者の年代および障害種別ごとの人数

	合計		
10 代	8 人		
20 代	97 人		
30 代	40 人		
40 代	28 人		
50 代	13 人		
60 代	14 人		

障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数

	合計		
6 ヶ月未満	6 人		
6 ヶ月～1 年未満	8 人		
1 年～3 年未満	32 人		
3 年～5 年未満	24 人		
5 年～10 年未満	43 人		
10 年以上	87 人		

障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社および特例子会社 なし

## (2) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員数
約 6, 900 人	191 人

組合員で障害者の方の雇用区分および障害種別ごとの人数

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	6 人 ( )	( )	1 人 ( )
非正社員	12 人 ( )	162 人 ( )	10 人 ( )

## 4. インタビュー内容

### (1) サミット株式会社の障害者雇用の状況

#### ・障害者の採用

障害者の採用は主に人事により行われている。会社の取り組みとして障害者の方が特別支援学校での実習を受けた後、サミットでパートタイム社員として働いていただくのが一般的な採用までの流れとなっている。

実習は特別支援学校の1年生から受け入れが既に始まっており、1年生から3年生の間で、一番長い方では6週間から9週間の間、サミットの店舗で実際に研修をしている。主にサミットが出店しているエリアにおける約20校ほどの特別支援学校の進路担当の先生と、入社に至るまでの実習も含めた形での長期間の連携を通じて様々な情報交換などをしながら、特別支援学校を卒業した後にサミット株式会社で働いていただくというような取り組みが行われている。特別支援学校を通じたこのような仕事の紹介がいつから始まったのかは明確には分からないが、随分昔から行われている。

#### ・障害者の配属

障害者の主な配属先は主にスーパーマーケット店舗での勤務で、具体的な業務内容は扱う商品によって役割が分担されている。スーパーマーケット店舗では野菜や果物を扱う青果部門や鮮魚、精肉、総菜というように部門が分かれているが、現在、青果部門で働いている障害者の人数が一番多く全体の約半数ほどで、グロサリーと呼ばれる一般の加工食品などの品出しをする部門がその次に多い。鮮魚や精肉など包丁などの刃物を扱う機会の多い部署は、障害者ご本人が希望しないこともあるが、比較的、作業に高度な技術を必要としない青果やグロサリーで働く障害者の方が多い。

職場での配置を考える際には障害の程度や状況、そして本人の適性を考慮して決めている。採用前の実習を通して、仕事の指示が理解でき加工や手の器用さには全く問題無いが接客が苦手な方、逆に接客に関しては全く苦にならないが複雑な作業が苦手な方など、多様な特性を理解、把握した上で青果部門やグロサリーなど本人の希望と擦り合わせをしながら配属先が決まっている。

また、会社の取り組みとして処遇に関する配慮の事例がある。例えば居住地から比較的近い店舗への優先的な配置や、少し特殊な事情ではあるが、障害を持つ方は作業のスピードや仕事の幅に関して制限が出てくるため、人件費を本社が半分負担することで、店舗の採算面において負担とならないよう配慮がされている。

#### ・障害者の退職

障害者の退職について労働組合が直接の相談を受ける機会は少ないが、引っ越しに際して他の店舗に異動できるのかとの相談を受けた事例がある。希望をすれば他店舗への異動は十分に配慮をしている。また、他のパートタイム社員の方で他の店舗で処遇を引き継ぐ事例があることを説明し、質問者の方も同じような対応をしてもらえそうだという安心感につながった事例がある。



- ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

新型コロナの感染拡大の中でも営業を継続するために、障害の有無にかかわらず全社員を対象として飛沫防止のためのマスク、お客さまとレジの間のガード、アルコール消毒の励行などの取り組みが行われている。またマスクが手に入りにくかった時期には会社でマスクを確保した上で勤務ができるようにする取り組みも行われた。障害者の方に関して新型コロナの影響が出ている部分としては店舗での研修や実習が今までどおりできていないという事態が起きている。

## (2) サミット・レイバー・ユニオンの特徴的な取り組み

- ・障害者採用への労働組合の関与

障害者の採用に関する会社と労働組合間の情報共有に関して法定雇用率の達成状況についてはきちんと共有されているが、障害者の詳細な個別情報については労働組合側では把握をしていない。例えば組合員の名簿を会社側から共有をされるが、そのデータには障害区分は含まれておらず、労働組合側ではどの店舗にどのような障害を持つ方が何人いるのかという詳しいデータは持っていない。ただし、会社の障害者の雇用担当と、障害者の方との相談やトラブル等の話があれば情報をすぐに共有し、労使で連携しながら対応している。

組合活動の中で人事制度や昇給の仕組み、賃上げ交渉についての説明をすることがあるが、障害者の方に対しては説明資料をご家族の方にも見ていただくと同時に相談や質問に対しては通常よりも丁寧に説明をしている。例えば契約の時になぜ時給が変わっているのといった質問に対して、ベースアップや人事制度上の評価といった細かい点についても説明をすることで障害者の方、ご家族の方の職場での処遇に関する不安解消につながっている。

- ・障害者の労働組合加入

労働組合の加入対象は管理職を除いた正社員とパートタイム社員である。パートタイム社員は全員ではなく個別の契約時間に応じて週 20 時間以上の契約を結んだパート社員が組合の加入対象となるが、障害の有無は関係ないため契約時間によって加入ができる方とできない方が存在していることが課題となっている。

労働組合への加入はユニオンショップ制のため基本的に加入対象者は入社後、試行期間を経て自動的に組合へ加入する形となる。障害者の組合員化に向けての取り組みという点では、入社前のご家族も参加される形での会社説明会の中で、労働組合の活動内容や相談窓口の案内などの説明を行っている。特に障害者の方に対しては、他のパートタイム社員や通常の社員に比べると少し手厚く理解していただけるような形で、労働組合ならではの様々な福利厚生や労働組合の位置付けについて入社前に説明を行っている。

- ・障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

障害者の就労継続に向けた工夫や取り組み、課題について、労働組合から会社側に対し団体交渉で要求を行ったことはないが、日常における組合活動や定期的な労使協議の場で個別店舗での

事案を共有し、解決・フォローするというやり方が行われている。

障害者の就労継続・職場定着に対する重要な取り組みの1つである、障害者が働く職場の上司や同僚に対する障害についての理解促進活動や教育に関して、初めて障害を持つ方を受け入れる職場に対しては、会社の障害者雇用担当者によるアプローチやケア説明が行われている。

職場への受け入れ後は普段の仕事の中でケアを行うこととなるが、最近行われた理解促進活動の取り組みでは『あすチャレ！Academy』を、管理職を対象に実施したという事例がある。労働組合としても『あすチャレ！Academy』を組合員向けに、今年の春に実施するべく準備を進めている。

#### ・働く障害者への労働組合のフォロー

障害者の方も店舗で実際に仕事をしている間は他の組合員と同じ対応となる。もし相談等があれば他の組合員の方と同じように労働組合が対応を行っている。場合によっては障害を持つが故の特殊な相談の場合もあるため、その際は労働組合側と会社側の障害者雇用の担当間で連携しながら、現場での解決をフォローしていく形となる。

基本的に労働組合側、会社側の連携による個別フォローとなるが、会社側、労働組合側共に定期的に店舗を巡回して、障害者の方と話をする機会ももっている。職場巡回を続けていく中で障害を持つ方からの相談や職場からの質問・相談を受けている。事例として時々あるのは直属上司の異動に関する相談である。当然、引き継ぎ事項の中には障害を持つ方への対応は含まれているが、前任者との仕事の進め方の違いや人間関係がうまくいかないといった相談がある。障害者本人からの相談の場合もあれば、一緒に働いている方から、もう少し配慮したほうが良いのではという形で相談される場合もある。

多くの相談事例は職場の中で解決していく問題でもあるが、労働組合側から会社の障害者雇用担当者にも情報共有をし、環境が変わったが困っていないか、声掛けをしてもらえないかといったことを伝えることで、優先的な店舗への巡回が行われたり、先に電話で一報を入れてくれるなど、現場で聞いてきた声、本人だけではなく周囲の声も含めて素早く対応できることがメリットである。

## 5. コラム 組合の「巡回活動」と「民生委員」「ジョブコーチ」

### (1) 労働組合の活動の一環としての巡回

サミット・レイバー・ユニオンの事例では、障害のある労働者や一緒に働いている方からの相談や職場からの質問・相談を、定期的な巡回を通じて受けていることが示されている。本コラムではこの「巡回」に着目してみたい。

労働政策研究・研修機構（2009）によれば、労働組合が組合員を対象として実施している苦情や不満を把握する方法としては、「執行委員、職場委員など組合役員への直接個別相談」が78.9%と最も多く、次いで「職場委員による日常のコミュニケーション」（74.9%）、「職場集会などの集会の開催」（65.0%）、「アンケート調査の実施」（56.2%）、「組合独自で苦情相談窓口を設置」

(35.0%)、「組合役員による巡回」(33.0%)となっていた。つまり、決して組合役員巡回は一般的には必ずしも高頻度で行われているわけではないことが窺える。

ただ、巡回活動は、取り組んでいる労働組合にとっては巡回は行って当たり前という場合もあるかもしれない。一方で改めて「巡回」について、意義や留意点などの十分な考察はなされてこなかったのではないだろうか。

## (2) 巡回の意義とは

労働組合の巡回の意義とはなんだろうか。もちろん第一義的には、その職場について労働組合の視点で課題を見出し、労働組合の取り組むべき課題について解決していくということであるが、より細かく考えていくと、普段、その職場におらず、かつ労働運動の視点を持つ労働組合役員の「目」を通して各職場を把握することになるため、労働者の観点から困った状況についての課題が発見されやすくなる<sup>1</sup>。

- ・ 日常業務と異なった立場の人が来訪するために、相談しやすい面がある。
- ・ 労働組合の相談窓口相談するまで至っていない苦情・不満を早期に発見、解決することができる。
- ・ その現場の業務から離れている立場の人が来訪するために、毎日その現場で業務をしている人に比べ変化を把握しやすい面がある。

といった意義があることが考えられる。

## (3) 組合の巡回を民生委員活動と比較して考える

このような労働組合役員の各職場の巡回活動は、社会福祉分野で行われている、地域住民に対する「民生委員」の活動と比較して捉えることもできるだろう。

民生委員の働きとして、大阪府（2017）は以下のものを挙げている。

1. 社会調査のはたらき（担当区域内の住民の実態や福祉需要を日常的に把握）
2. 相談のはたらき（地域住民が抱える問題について、相手の立場に立ち、親身になって相談にのる）
3. 情報提供のはたらき（社会福祉の制度やサービスについて、その内容や情報を住民に的確に提供）
4. 連絡通報のはたらき（住民が、個々の福祉需要に応じた福祉サービスが得られるよう、関係行政機関、施設、団体等に連絡し、必要な対応を促すパイプの役割をはたす）
5. 調整のはたらき（住民の福祉ニーズに対応し、適切なサービスの提供が得られるように支援）

---

<sup>1</sup> なお、この「困っている」状況というのは、必ずしもその職場の当事者である、障害者等や、一緒に働く上司・同僚等が困難感を感じているとは限らない。当事者たちは「困っている」とは感じていなくても、労働運動の観点からは「課題」となることもあるだろう。

6. 生活支援のはたらき（住民が求める生活支援活動を自ら行い、また支援体制を作っていく）

7. 意見具申のはたらき（活動を通じて得た問題点や改善策について取りまとめ、必要に応じて民生委員児童委員協議会（略称：民児協）をとおして関係機関等に意見を提起）

以上の、住民に対する民生委員の働き・機能を、労働組合分野における組合員に対する組合役員の巡回活動という面と捉えてみると参考になる部分があるのではないだろうか。すなわち、このように整理することで、その時その時の巡回がどんな目的をもって行われるのか、意識化することに繋がるのではないかと考える。

#### (4) 基盤となるのは信頼関係

これらの活動の基本となるのは、民生委員で言えば民生委員と住民、労働組合の巡回で言えば巡回する役員と組合員との信頼関係の構築であろう。

同様に現場を頻回に訪問する専門職として、障害者就労支援分野では「ジョブコーチ」という専門職がいる。ジョブコーチは、同僚・上司からの障害者へのサポート（ナチュラルサポート、本報告書第3章も参照）を形成するために、まずはジョブコーチと、障害者と働く現場の上司・同僚との信頼関係を構築することが最初の段階とされる。ナチュラルサポートを形成するためのジョブコーチの活動方法として、埼玉障害者職業センター（2005）は一番最初の活動として、「担当者の不満を全て吸い上げる」「ジョブコーチは従業員の方の苦労や不満を共感しながら聞き、問題点の整理と支援内容を確認する」ことの重要性を指摘している。

ある意味で地道な活動であるが、こうした活動が、障害者の定着など様々な現場的な課題の解決につながっていくのではないだろうか。

#### 【参考文献】

大阪府（編）.（2017）『民生委員児童委員活動ハンドブック』

<https://www.osakafusyakyō.or.jp/minkyō/tebiki/pdf/03-1.pdf>

労働政策研究・研修機構.（2009）『職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（労働組合調査）』調査シリーズ No. 59

埼玉障害者職業センター（2005）「ナチュラルサポートの形成：3つのステージ、5つのポイントー地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援事業ー」『職リハネットワーク』57, 27-29.

## 報告 10：インタビューレコード（帝国ホテル労働組合）

- 【日 時】 2021年6月25日（金）10:00-11:30  
【開催方法】 オンライン  
【インタビュー先】 帝国ホテル労働組合 中央執行副委員長 東京支部委員長 大園 真弘 様  
【執筆担当】 若林委員（コラム）、連合総研事務局

### 1. 企業概要

#### <株式会社 帝国ホテル>

- ・創 立：1887年12月14日
- ・開 業：1890年11月3日
- ・従業員数：1,986名（2021年3月31日現在）

#### <グループホテル>

- ・帝国ホテル 東京（直営）
- ・帝国ホテル 大阪（直営）
- ・上高地帝国ホテル（直営）
- ・ザ・クレストホテル柏（直営）

#### <国内営業所>

- ・帝国ホテル 大阪 首都圏営業所（帝国ホテル 東京内）
- ・帝国ホテル 東京 大阪営業所（帝国ホテル 大阪内）
- ・名古屋営業所
- ・福岡営業所

#### <海外営業所>

- ・ニューヨーク営業所
- ・シンガポール営業所
- ・台北（営業総代理店）

## 2. 労働組合

- ・名称：帝国ホテル労働組合（サービス連合）
- ・結成：1946年5月21日
- ・加盟組合員数：1,630人（2021年6月1日現在）
- ・組織体制：中央本部・4支部
- ・組合役員  
中央本部：18名（委員長：1名 副委員長：3名 書記長：1名 産別派遣：2名）  
東京支部：20名（委員長：1名 副委員長：3名 書記長：1名）  
大阪支部：10名（委員長：1名 副委員長：2名 書記長：1名）  
インペリアルエンタープライズ支部：8名（委員長：1名 副委員長：2名 書記長：1名）  
ハイヤー支部：3名（委員長：1名 副委員長：1名 書記長：1名）  
※専従組合役員は4名  
(中央本部：2名、東京支部：1名、インペリアルエンタープライズ支部：1名)

## 3. 障害者雇用に関する基本情報

### (1) 会社の障害者雇用状況

雇用されている全従業員の数および障害者数

全従業員の数	法定雇用率
2,392人	2.26% (2020年度実績)

※管理職を除くと全従業員数は約1,650人

### (2) 労働組合の障害者雇用状況

労働組合の全組合員の数および組合員で障害者の数

全組合員の数	うち、障害者の組合員の割合
1,231人	約2.68%

※2021年6月1日時点

## 4. インタビュー内容

### (1) 株式会社 帝国ホテルの障害者雇用の状況

#### ・障害者の採用

帝国ホテルではダイバーシティを企業の競争力の源泉と考えている。多様性の尊重を実践し、障害の有無にかかわらず従業員一人一人が自分らしく能力を最大限に発揮し活躍できる企業を目指している。障害者が活躍できる職域の拡大および職場環境や組織風土を構築し、障害者の積極的な採用と職場定着に取り組んでいる。普段から障害者に適合する仕事の切り出しを実施するべく各職場への働きかけが行われており、これまで障害者はほぼ事務職のみの採用であったが、2018年度よりレストランや調理職などの現業部門での採用も行われている。知的障害者や精神障害者について現業部門における雇用拡大も図っており、現在に至っては発達障害者の新卒採用も実施

している。障害者の入職経路は身体障害、知的障害、精神障害の全てにおいて共通で、外部機関が主催する集団面接会、特別支援学校経由である。特別支援学校などとも連携し積極的な採用活動を行っている。また、毎年行われる各種合同面接会や新卒採用面接会にも参加している。

#### ・障害者の配属

身体障害者は主に事務系部門や、現業部門など様々な部署に配属されている。知的障害者、精神障害者も同様に配属されている。いずれの方も障害者だけの業務は行っておらず、他の従業員と一緒にそれぞれの現場で活躍をしている。

#### ・障害者の退職

基本的に障害の有無によって退職の取り扱いが変わることはない。従業員が中途障害となった場合には会社による本人へのヒアリングや産業医面談が実施され、その後、労使間および職場上司への配慮事項等の共有が行われ復職となる。しかしながら途中で精神障害となった場合、理由が多岐にわたることや不明なことも多く難しい側面があり、課題と捉えている。

#### ・新型コロナウイルス感染拡大への対応

新型コロナウイルス感染対策については労使間で協力をしながら実施している。従業員通用口へのサーモグラフィー設置、会社支給によるマスクの着用、消毒液の設置、飛まつ防止パネルの設置、時差出勤、ローテーションシフト勤務、在宅勤務などを実施した。また、従業員から館内における感染対策や営業施策について声を広く募り、採用された内容の共有も行っている。現状ではコロナ禍による仕事量や内容の変更はないが、他の従業員と同様に障害者も出勤日数の調整に伴う休業取得や自宅待機などが行われている。休業した従業員に対する賃金については、労使で月例賃金 100 パーセントを保証する文書を取り交わしている。また、自宅待機中の教育研修として、会社によるウェブビジネススキル動画研修が字幕付きで実施されている。

## (2) 帝国ホテル労働組合の特徴的な取り組み

#### ・障害者採用への労働組合の関与

障害者の採用に関する情報は、労使窓口により会社側から労働組合側に共有されている。共有される情報は基本的に障害の有無による違いはなく、採用された組合員の情報として提供されている。障害者に関して共有されるのは、柔軟な勤務時間への対応や職場環境整備といった合理的配慮に関する情報、また、レクリエーション等の実施状況などである。情報共有のタイミングは採用の事前や事後といった取り決めはされておらず、ケース・バイ・ケースである。

これまで障害者の採用にあたり、その配属や待遇について労働組合が事前に協議を申し出たことはなかった。しかし、2016年に、2年に1度行う秋闘において、多様な働き方を推進するための専門部署の設置に関する要求を行った実績がある。その結果、人事部内にダイバーシティ推進

室という新しい部署が設置された。ダイバーシティ推進室は、産休に入る従業員（育児休暇）や、その他の休職に入る従業員に渡す手引きを作成し、活用している。また、心を痛めて休職に入る従業員には復職までの手引きも作成し、その案内等も行っている。

#### ・障害者の組合加入

帝国ホテル労働組合への加入は、管理職以外の正規雇用従業員はユニオンショップ制であり、障害者も同じく組合員となっている。非正規雇用の従業員については、オープンショップ制となっており、本人の意思で加入をしている。非正規雇用従業員の組合員化に向けた取り組みとして、適宜、声掛け活動を行っている。

#### ・障害者の就労継続・職場定着に向けた工夫

障害者も会社の人事制度に基づき雇用されることを前提としているが、労使窓口確認において一部の障害者に対して、通勤交通費での特別なガソリン費の支給や、標準評価の中の勤務日数を評価対象から削除するといった評価の基準調整が行われている合理的配慮の事例があることを確認している。また、労働組合によるヒアリングが基となった車いす使用者への合理的配慮の事例もある。職場で落ちていた画びょうによって車いすがパンクした事実を基に、労働安全衛生委員会で議題を提起し全社で使用する画びょうの種類についての取り決めと周知を行った。床に落ちると針が上に向くタイプの画びょうから針が横を向くタイプに変更することで、万が一落ちていた画びょうを踏んでもパンクするリスクを小さくするといった合理的配慮を実施している。

障害のある組合員から休業希望や制度の確認、金銭面などについての相談を受けたこともある。休業希望者については職場長や人事部への要請を行い、金銭面については労働金庫を介して対応を行ったが、障害者に限った特別なことではなく他の従業員と同様の対応である。

#### ・働く障害者への労働組合のフォロー

障害の有無に関わらず、会社は管理職および組合員にヒアリングを行い、組合は組合員からのヒアリングを行っている。障害に関することに限らず、必要に応じて双方の内容や課題の擦り合わせを行い、実効性のある就労支援施策を実施するようにしている。

就労継続が困難となった組合員がいる場合には労使窓口で確認し、必要に応じて事務折衝による協議を行っている。また、その他の就労継続の施策が必要な時には労働安全衛生委員会などで取り上げることもある。

従業員自身が障害を持っていることを認識しているかどうかも含めて、各職場が障害者の事情を必ずしも把握できているとは限らず、障害者に関する情報の認識には差異がある。そのため、労働組合から職場委員に対して何かしらの要請をすることはないが、障害者本人が労働組合とのヒアリングを希望して職場委員に仲介してもらったケースがあった。また、非正規雇用従業員の場合は、適宜ヒアリングを行っている。



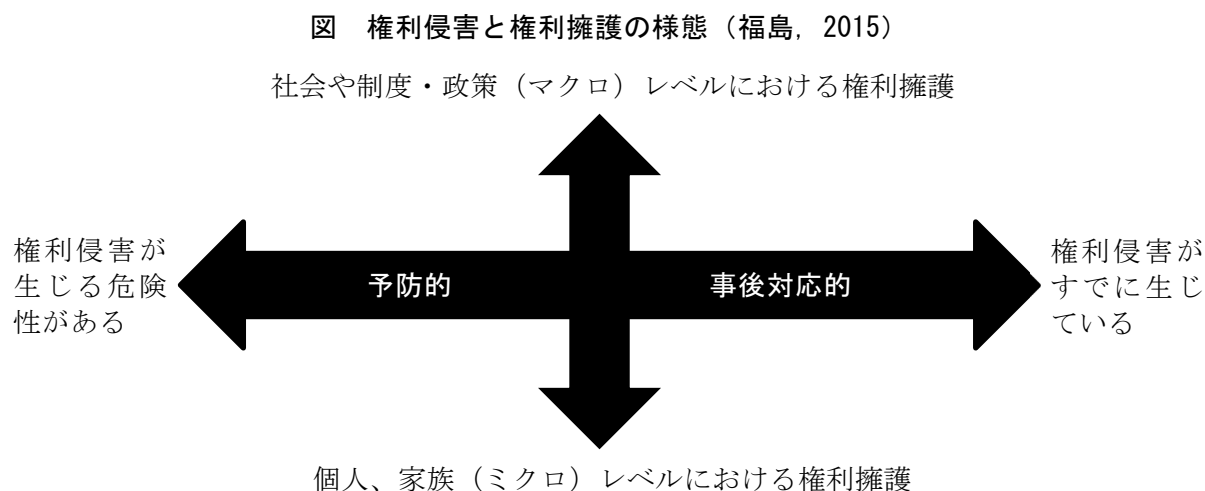
障害者の理解促進活動の一環として、会社が主体となった配属先管理職への教育や説明会が実施されている。特に精神障害者と知的障害者に関しては、障害の特徴や業務提供方法などについて丁寧な説明が実施されている。また、ダイバーシティ通信の定期配信も行われている。労働組合が主体となった理解促進活動としては、労働組合の機関紙『ユニティ』の中でヘルプマークの紹介を行ったことがある。

## 5. コラム 組合活動と「アドボカシー」

帝国ホテル労働組合の活動では、会社に対する働きかけが活発に行われていることが事例から把握できる。障害のある組合員の「このような配慮の希望を会社に申し出ていいのか」といった相談に応じ会社への配慮の要請、車いすのパンクをきっかけに、パンクを予防するために画びょうの種類を変えたこと、多様な働き方を推進するための専門部署の設置に関する要求など、障害のある従業員も含めその当事者の代わりに会社に対し交渉し、働きやすい職場にしていくという活動が行われている。

このような活動は社会福祉（ソーシャルワーク）の観点からは「アドボカシー」活動の一種であると捉えることもできる。アドボカシーとは日本語では権利擁護とも訳され、個人や集団や地域社会の利益のための代弁や、その利益を擁護するために介入や支援、助言などをすることとされる（田村，2021）。

またアドボカシーにはさらに2軸からの分類が行われている。一つの軸は、ミクロレベルである「一人のクライアント（個人や家族）」のアドボカシーであるケースアドボカシー（例：あるクライアントが福祉保健医療サービスを利用できるように支援する）と、マクロレベルのアドボカシーであるクラスアドボカシー（例：政策、実践、法律などを変えさせようとする働きかけ等）との分類である。もう一つの軸は、権利侵害がすでに生じている場合の「事後的対応」、権利侵害が生じる危険性がある場合についての「予防的対応」である。そしてこれら二つの軸（次元）を組み合わせた分類が提案されている（福島，2015）（図）。



このような分類で考えると、帝国ホテル労働組合の活動として最初に述べたものについては以下のように捉えられよう。まず合理的配慮について個別的に会社に代弁・要請することは、配慮がないことで発生する不利益（働きにくさ等）の発生を防ぐためのケースアドボカシー的活動であろう（予防的な場合も事後的な場合もありうる）。車いすのパンクをきっかけに掲示用の画びょうを変えるのは事後的なアドボカシー活動（ケースアドボカシーともクラスアドボカシーとも言えよう）、多様な働き方を推進するための専門部署の設置に関する要求を行ったのは社員全体の今後の問題発生を予防するためのクラスアドボカシー的な活動と捉えることができるだろう。

ミクロ（個別）vs マクロ（集団、政策）、事後的 vs 予防的、というアドボカシーの観点であるが、ソーシャルワーク分野では近年、事後的対応ではなく予防的対応が、またミクロレベルだけでなくマクロレベルへの対応が重視されるようになってきている。予防的対応が重視されるのは一つのケースへの対応・問題解決が終わっても、また別の問題の発生が繰り返されることがあるため、再発を防ぐ働きかけが必要であること、また問題が深刻になる前に予防をしていくことが重要だからである。ミクロレベルだけでなくマクロレベルのアドボカシーが重視されるのは、ケース支援を重ねていき共通の課題の存在が見えてくるのであれば、個別支援にとどまらず制度の変革等マクロレベルへの支援をする方がより根本的な解決につながり、また予防的関わりともなるからである。

労働組合は、労働者の権利を擁護するために活動している団体であると言え、雇用された障害者やその他多様な労働者の権利を擁護することも労働組合の本分であろう。上述したような、事後的対応だけではなく予防的関わりを、またミクロレベルだけでなくマクロレベルの関わりも、というアドボカシーの観点は、多様な労働者の権利を擁護するための労働組合活動を進める上でも示唆を与えるのではないだろうか。

#### 【参考文献】

- 田村綾子. (2021) 「ソーシャルワークの基盤となる考え方」 日本ソーシャルワーク教育学校連盟 (編) 『ソーシャルワークの基盤と専門職』 (pp. 85-118.). 中央法規.
- 福島喜代子. (2015) 「相談援助の理念 I」 社会福祉士養成講座編集委員会 (編) 『相談援助の基盤と専門職 (第3版)』 (pp. 93-120.). 中央法規.

# 第Ⅲ部

障害者雇用に対する連合の問題意識



## 障害者雇用に対する連合の問題意識

連合労働法制局 三浦 一力

### 第1節 障害者差別解消法と連合の考え方

障がい者やその家族が差別や偏見を受けることなく、住み慣れた地域で安心して生活できることが何よりも大切である。そのため、連合は、障がい当事者や障がい者団体などとも連携しつつ、「障がいを理由とする差別」を解消することを通じて、障がいの有無にかかわらず、すべての人が安心して生活できる社会の実現に向け、引き続き障がい者福祉施策への関与を強化することとしている。

#### 1. 内閣府・障害者政策委員会における障害者差別解消法の見直しの検討について

連合は、障害者差別解消法（2016年4月施行）に対する考え方として、以下のように取りまとめた。

- (1) 民間事業主における合理的配慮の実効性の確保に向け、建設的対話にもとづき合理的配慮が提供されるよう取り組む。また、相談窓口へのアクセスを改善した上でワンストップ化をはかるとともに、紛争の防止や解決の支援にあたる体制を整備する。
- (2) 国および地方自治体は、国民に対し法の内容について周知の徹底をはかる。加えて、合理的配慮の事例を幅広く収集し、提供する。
- (3) 国は、各市町村における障害者差別解消地域協議会の設置を義務化するとともに、設置を促すための情報提供などの支援を強化する。以上のように3つの柱で法の充実と定着をはかるよう求めてきた。

また、障がい児・者を支援する家族に対するサポートが不足していることが課題であった。そのため、連合は「障がい児・者を支援する家族の意識と実態に関する調査」（2016年5月）を実施し、障がい者の支援と自らの仕事・生活との両立や、より一層暮らしやすい社会にするために必要な対策について検討を行った。

その結果、障がい者を在宅で日常的に支援している家族が厳しい実態に置かれていることが明らかになった。回答者340人のうち、「身体的なきつさ」を訴える者が54.7%、「ストレス」を訴える者が65.6%と過半数を占めた。また、日常的な支援の放棄や暴力・暴言など「虐待経験」のある者も22.4%おり、加えて、「仕事を辞めざるを得ないと感じたことのある」者が39.1%、「実際に仕事を辞めた」者が5.3%であった。

また、同調査の自由回答欄では、「障害者に対し偏見を持ってはいないつもりでしたが、実際に障害者の親となり、無知さからの偏見を持っていただけです。理解してもらえたら差別や偏見は少なくなってくると思います」「自分には関係ないと思っている人がまだまだ多く、理解は足りない。ノーマライゼーションやインクルージョンといった考え方がもっともっと普及してほしい」など、差別

や偏見に関する具体的な例も明らかになった。

こうした実態を踏まえ、連合は2018年4月、「誰もが暮らしやすい社会をつくる～障がい児・者を支える家族支援の観点から～」と題したシンポジウムを開催し、障がい者と支える家族がともに暮らしやすい社会を構築していくための施策や福祉サービスなど、求められる支援のあり方に関する連合の考え方を示したうえで、連合に加盟する構成組織や関係者の意見を聞き、それぞれの立場から障害者福祉施策の充実を求めた。

障がい者やその家族に対する差別・偏見に関し、内閣府・障害者政策委員会は障害者差別解消法附則第7条（施行3年後の見直し規定）にもとづき、改正に向けた検討を行った（2019年2月～2020年6月）。

この障害者政策委員会には連合も委員として参画しており、委員会において「障がい者や家族に対する差別や偏見の解消につなげるため、民間事業者による合理的配慮の提供の義務化を明確に打ち出すべき」と主張し、同委員会の障がい当事者委員からも「障害者差別解消法の施行から4年以上が経過しており、事業者による合理的配慮の提供を義務化すべき」との見解が述べられた。一方、経済界からは「障がいは多様かつ個別性が高いため、事業者による合理的配慮の提供は進んでいない。まずは実効性を高めていくことが重要。企業の実態を踏まえ、引き続き努力義務としてほしい」などと懸念する意見が出された。

こうした関係者からの意見を踏まえ、障害者政策委員会は「障害者差別解消法の施行3年後見直しに関する意見」（2020年6月）をとりまとめた。連合や障がい当事者の意見を踏まえ、このとりまとめの事業者による合理的配慮の提供について、「建設的対話の促進や事例の共有、相談体制の充実等を図りつつ、事業者を含めた社会全体の取組を進めていくとともに障害者権利条約との一層の整合性の確保等を図る観点から、更に関係各方面の意見等を踏まえ、その義務化を検討すべきである」との記載がなされた。

## 2. DPI・障害連との連携について

連合は、厚生労働省の審議会など、政策の決定といった局面以外でも、DPI・障害連などの障がい当事者団体と密接に連携している。例えば、双方のシンポジウムや全国集会などに相互に後援・参画することや、連合の政策集である「政策・制度 要求と提言」の2年に一度の改訂の際に、連合の障がい者施策の在り方などについて意見交換を行うなど、積極的に意見交換も実施している。さらに、障害者政策委員会における障害者差別解消法の見直しの検討や、国会における障害者差別解消法改正法の審議などの際も、改正内容などについて意見交換を実施している。

## 3. 第204回通常国会における障害者差別解消法改正法の審議について

障害者政策委員会がとりまとめた「障害者差別解消法の施行3年後見直しに関する意見」を受け、これまで努力義務とされていた、民間事業者における合理的配慮の提供の義務化や行政機関相互の連

携強化などを内容とする「障害者差別解消法改正法（以下、改正法）」が第 204 回通常国会（2021 年 3 月）に提出された。

民間事業者による合理的配慮の提供義務化は、障がい者や家族に対する差別や偏見の解消につながるため、連合は障がい当事者団体と連携をはかりながら、改正法の早期成立を求めてきた。その結果、「相談窓口へのアクセス改善とワンストップ化」、「差別事例の積極的な収集」、「障がいのある女性や子どもなどに対する複合差別を含む差別の定義の明確化」など、衆議院で 16 項目、参議院で 18 項目の附帯決議がつき、5 月 28 日に参議院本会議において全会一致で可決・成立した。

改正法は、国連の「障害者の権利に関する条約」に沿ったものであるとともに、障害者基本法で規定された差別禁止の原則をより具体化する一歩といえる。改正法では施行日について、「公布日から 3 年を超えない範囲内において政令で定める日」とされた。しかし、連合は、すでに行政機関における合理的配慮の提供や、雇用分野では事業所の合理的配慮の提供が義務化されていることも勘案し、民間事業者による合理的配慮の提供に対する支援を講じたうえで、早期に改正内容を施行し、障がい者や家族に対する差別や偏見の解消に向けた実効性を確保すべきであると考えている。

#### 4. 障害者差別解消法改正法成立後の取り組みについて

障害者政策委員会は、2021 年 6 月以降、改正法に関する基本方針を改定することとなった。内閣府は、基本方針の改定に向けた議論を 1 年程度行った後、2022 年夏頃には、基本方針の改定に向けた議論を取りまとめ、「公布の日（2021 年 6 月 4 日）から 3 年以内で政令で定める日までに施行」する予定としている。

基本方針を検討する初回となった第 55 回障害者政策委員会において、連合は「基本方針は、該当箇所を改定するのみである。1 年程度を予定している基本方針の改定に向けた議論を半年程度に短縮し、全体で 1 年半程度に短縮して施行できるよう審議スケジュールを見直す必要がある。また、改正法の附帯決議を踏まえ、ワンストップの相談窓口を内閣府に設置してほしい」と意見を述べた。

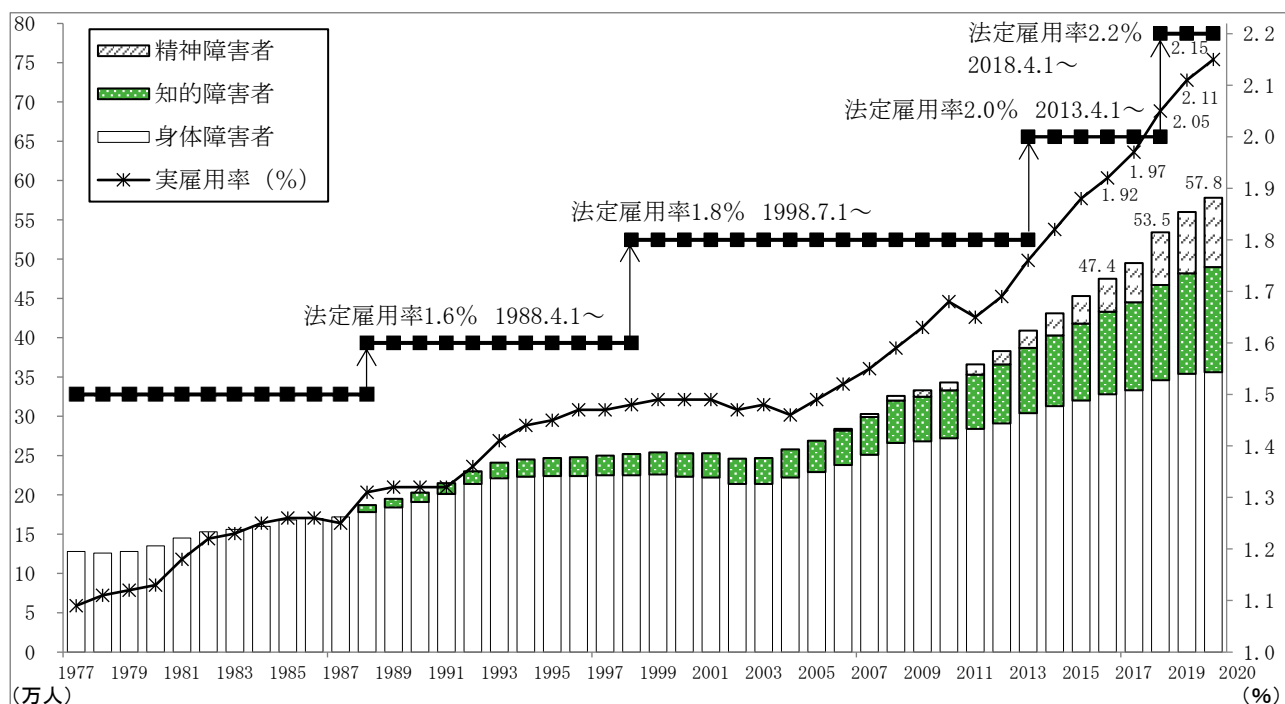
また、同委員会において障がい当事者は、「従来の努力義務であれば、飲食店などで『車椅子で入店したい』と求めても、『できない理由』の提示がないため何が課題であるのか理解が進まなかった」という事例を紹介している。

改正法による合理的配慮の提供義務化をきっかけに、障がい者からの配慮の求めに積極的に向き合い、「できない」理由を探すのではなく「できる」ための方策をお互いに見つけ出す社会にしていくことが求められる。

## 第2節 障害者雇用促進法と連合の考え方

### 1. 障害者雇用の現状と課題

発達障がい者を含む精神障がい者は、2018年4月から雇用義務の対象に追加され、2021年3月に法定雇用率は2.3%と引き上げられた。コロナ禍における法定雇用率の引き上げがどのような影響となるのかは、2021年6月に実施された障害者雇用状況報告の結果を踏まえて、分析を行う必要があるが、この間、段階的に法定雇用率が引き上げられている中、障害者雇用者数及び実雇用率はともに過去最高を更新しており、障害者雇用は着実に進展している。



出典：厚生労働省資料<障害者雇用の状況(障害者雇用状況の集計結果)>

障がい者の就労支援については、十分とは言えないまでも、政府の雇用部局と福祉部局が連携して施策を実施してきた。2019年10月から「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」として、重度障がい者への通勤や職場における必要な支援が行われることとなったが、雇用と福祉の両施策の縦割りによる「制度の谷間」から、いまだ十分に対応出来ていない課題も存在している。そのため、障害者雇用分科会では法定雇用率の対象障がい者の範囲や短時間勤務のあり方、精神障がい者の雇用率カウント（現在は時限的な特例措置）、障害者雇用納付金制度のあり方などの課題のほか、このコロナ禍によって推進されているテレワークなどへの支援のあり方も含め、多岐にわたるさまざまな検討課題を議論することとしており、今後必要に応じて法改正をめざすことが想定される。



## 2. 雇用施策と福祉施策の連携強化について

厚生労働省は、雇用施策と福祉施策が十分に連携できていないために生じている、いわゆる「制度の谷間」への対応をせまられた。障がいを抱える国会議員が国会活動を始めるにあたり、「重度訪問介護」が通勤時や自宅・職場で仕事する際に利用できないことなど、行政としてこれまで対応してこなかった諸課題に対し、具体的な検討を開始することとした。課題解決に向け、2018年7月に発足した「障害者雇用と福祉連携強化PT」に引き続き、障害者雇用分科会の下に2020年11月より「障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会」が設置され、これまでの施策の検証とともに、関連する人材育成など今後の雇用施策と福祉施策のさらなる連携に向け、3つのワーキンググループを設置し検討を開始した。

### < 3つのWG 検討テーマ >

- ◆第1WG 「障害者の就労能力等の評価の在り方」
- ◆第2WG 「障害者就労を支える人材の育成・確保」
- ◆第3WG 「障害者の就労支援体系の在り方」

3つのWGにおいては、上記の個別テーマについて、雇用側・福祉側双方の関係者からの意見を踏まえ、課題整理が行われた。

検討会での最終報告書では、障がいの有無に関わらず、障がい者本人のニーズを踏まえ、雇用施策と福祉施策がシームレスに提供される環境が整った上で、障がい者本人の「一般就労」の可能性の追求とそれに係る支援をいかに構築していくのか。また、一般就労に限らず、多様な働き方として、本人の意向によっては福祉的就労も含め、その人本人が地域において、能力や適性に合わせて働くことが可能となる社会を、雇用と福祉の関係者が協力しながら社会全体で作ることが確認された。

今後、本報告書をもとにしつつ、障害者雇用分科会において、雇用と福祉の連携強化に向けてさらに深掘りした議論が行われる。

## 3. 障害者雇用に関する連合としての考え方

連合の障害者雇用への基本的な考え方は「ノーマライゼーションの理念にもとづき、就労を希望するすべての者が、障がいの有無や種類・程度に関わらず、合理的配慮を受けることで、安心して安定的に就労でき、地域の中で生き生きと暮らせる社会の実現をめざす」というものである。その理念にもとづき、障害者雇用分科会および障害者雇用と福祉施策の連携強化に関する検討会において対応してきた。

今後、障害者雇用促進法の改正も想定されるため、2018年にまとめた連合の基本的な考え方に、それ以降の環境の変化などを追加して、改めて、2021年6月に「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」をまとめた。主に、①障害者雇用率制度のあり方、②障害者雇用納付金制度のあり方、③障害者雇用における合理的配慮や差別禁止の実効性を高めるための環境整備、④障がい者本人が希望する働き方の実現にむけた支援について、大きく4つに分けてまとめている。

まず、①今後の障害者雇用率制度のあり方においては、法定雇用率の段階的な引き上げに加え、障害者雇用率制度における対象障がい者の範囲の拡大についてである。具体的に、ノーマライゼーションの観点から、現行の手帳制度をもとにした枠組みを維持しつつも、就労を希望する難病患者について、本人の希望や産業医等による「就労に関わる支援の必要性」に係る助言や指導にもとづきながら、法定雇用率の対象障がい者に加える検討をすべきではないかと考えている。この考え方の背景には、現在の雇用率制度の対象障がい者の範囲は手帳を所持している身体・精神・知的の障がい者となっている一方、全国に約100万人いる難病患者のうち、症状の種類や程度等により、就労を希望しつつも、必要な合理的配慮を受けることが出来ないことから、離職に繋がってしまう、あるいは就職に結びつかない者が一定数存在していることにある。そのためにも、就労を希望する難病患者を法定雇用率の対象障がい者に加えることで、通院時間の確保や一時的な短時間勤務等の実施など必要な合理的配慮の支援対象とする必要があると考えている。

次に、②障害者雇用納付金制度のあり方については、障害者雇用をしていない「障害者雇用ゼロ企業」が多い中小企業に対し、障害者雇用を促進する観点から、助成金の周知や就労支援機器の周知、支援人材の養成などの支援をこれまで以上に充実させていく。その上で、納付金徴収対象について、現行制度上、常用労働者100人以上企業としているところ、100人未満企業で雇用率を達成している企業が約6割と過半数以上になった時点で、100人未満企業においても納付金徴収対象企業に加えることを検討している。

また、③障害者雇用における環境整備については、まずもって、各職場等において合理的配慮と差別禁止を徹底していくことが重要である。一方、此度のようなコロナ禍において在宅勤務など新たな働き方が推進される中、障がいによっては対応が難しい場合も想定される。そのため、合理的配慮提供の観点から、技術革新を踏まえた新たな支援機器の導入や開発等も進めつつ、働き方の選択肢を拡げる1つの手法として、在宅勤務が可能となる環境整備が必要である。なお、在宅勤務の検討にあたっては、労働時間管理や労災認定のあり方、在宅によって社内の孤立化を深めないよう、留意しなければならない。また、障害特性等によっては長時間の労働が難しく、週20時間未満の短時間労働を希望する障がい者も一定数いることから、雇用率制度上において雇用率のカウントの変更など事業者のインセンティブとなる仕組みを設け、障がい者が障害特性や程度に応じて、柔軟な働き方が出来るようにすべきである。

最後に、④障がい者本人が希望する働き方の実現においては、雇用と福祉の連携強化の検討会でも議論されたように、就労を希望する障がい者がどのような働き方をしたいのか、本人の意向を尊重していくことが重要である。その上で、生活できる報酬や災害補償、失職保障の観点から言えば、「一般雇用」を前提とすべきであり、本来、一般雇用が可能な障がい者が何らかの理由で福祉的就労から移行できない実態がある場合は改善する必要がある。一方、障害種別や個々の意向なども踏まえれば、一般雇用に限らない働き方も選択肢として用意されていることが重要であり、例えば、福祉的サービスを受けながら一般雇用を可能とする、雇用・福祉の併用の仕組みも検討すべきではないかと考えている。

#### 4. 終わりに～今後の障害者雇用について

2021年7月に公表された2021年度の春季生活闘争における各構成組織・単組からの回答集計最終結果の中での障害者雇用に係る取り組み結果については次の通りとなった。

##### <障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み>

年度	要求・取り組み件数	回答・妥結件数
2021年度	498件	265件
2020年度	355件	216件

##### <障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し>

年度	要求・取り組み件数	回答・妥結件数
2021年度	49件	20件
2020年度	192件	51件

上述の取り組み結果について、前年に比べると、コロナ禍の影響もあり、障害者雇用における要求・取り組み件数が減少している結果となった。

2021年4月に法定雇用率は2.3%と引き上がり、今後も段階的に法定雇用率が引き上がっていくと想定される。そのようなことを踏まえれば、今後より一層、障害特性や症状の程度などによらず、就労を希望する障がい者の働きやすい職場環境を整えていかなければならないし、当然のこととして、そこには労働組合が主体的・積極的に関与していかなければならない。また、働く場は地域の一部でもあることを踏まえれば、その地域で生き生きと生活できる環境も作っていく必要があり、労働組合も地域の一員として、差別や偏見を受けることが無い包摂的で寛容な地域や社会の実現に向けて貢献していくべきであろう。引き続き、連合は障がい者や関係団体などと連携しつつ、障がいなど働きづらさを抱えるすべての人が安心して働き、生活できる社会の実現に向けて取り組んでいく。



# ＜参 考 資 料＞

1. 障害者雇用への取り組みについてのインタビュー事前調査項目（産別）
2. 障害者雇用状況についてのインタビュー事前調査項目（単組）
3. 障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表
4. 基礎情報収集調査回答結果の単純集計



## 1. 障害者雇用への取り組みについてのインタビュー事前調査項目 (産別)





## 障害者雇用への取り組みについてのインタビュー事前調査項目（産別）

1. 貴産別における障害者雇用に関する基本理念・運動方針（全般）についてお答えください。
2. 貴産別の障害者雇用政策及び障害者差別解消などに関する取り組み方針についてお答えください。
  - (1) 貴産別の障害者雇用政策及び障害者差別に対する取り組みなどの経緯について
  - (2) 貴産別における障害者雇用及び障害者差別に関する産別が担うべき役割の考え方について
  - (3) 貴産別における産業の特徴からみた障害者雇用及び障害者差別の課題について
  - (4) 貴産別における障害者雇用に関する専門委員会などについて
    - ・加盟組合における障害をお持ちの社員や組合員の数、障害種別等の情報の把握
    - ・加盟組合における障害者雇用に関する先進的な取り組みの意識的な把握
    - ・加盟組合からの障害者雇用に関連する質問や相談の有無
  - (5) 加盟組合における障害者雇用に関する先進的な事例の普及などについて、運動方針に入れるかというような議論をする機会の有無について
  - (6) 貴産別および加盟組合における障害者権利条約（2006年）以降の障害者雇用に関する法改正や社会状況の影響について
  - (7) ダイバーシティ戦略との関り等も含めた、これまでと今後の障害者雇用への取り組みについて  
（「子育ておよび介護との両立支援」の取組みはそれぞれいつごろから始められたのか）
3. 貴産別の加盟組合に対する障害者雇用政策及び障害者差別解消などに関する働きかけについてお答えください。
  - (1) 加盟組合に対する障害者の組合員化の対策について
  - (2) 加盟組合に対する障害者雇用への指導や助言の状況について
    - ・障害者雇用に関する先進的な事例や担当者の加盟組合への紹介について
    - ・障害者雇用に関する先進的な事例の勉強会の開催について
  - (3) 加盟組合における障害をお持ちの組合員による当事者運動について
4. 事業所としての貴産別事務所における障害者の雇用や運動での参画についてお答えください。
  - (1) 貴産別と雇用関係にある障害者の有無について
  - (2) 貴産別における委員や評議員、各種委員会や代表者会議等での障害者の割合について
5. 貴産別の概要や運動方針に関する資料があればご提供ください

※収集した情報の取り扱いについて、ご了解をいただかない限り公表はいたしません。  
ご協力いただき、誠にありがとうございました。



## 2. 障害者雇用状況についてのインタビュー事前調査項目 (単組)



障害者雇用状況についてのインタビュー事前調査項目（単組）

1. 貴社の障害者雇用の状況についてお聞きします。（特例子会社を除く）（以下、出向者を含む）  
（人数がわからない場合は不明とご記入ください）

（1）貴社で雇用されている全従業員の数および障害者数についてお答えください。

全従業員の数	うち障害者数	法定雇用率
人	人	%

（2）貴社で雇用されている障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	人 ( 人)	人 ( 人)	人 ( 人)
非正社員	1人 ( 人)	人 ( 人)	人 ( 人)

（3）貴社で雇用されている障害者の年代および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害	知的障害	精神障害
10代	人	人	人
20代	人	人	人
30代	人	人	人
40代	人	人	人
50代	人	人	人
60代	人	人	人

（4）貴社で雇用されている障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満	人	人	人
6ヵ月～1年未満	人	人	人
1年～3年未満	人	人	人
3年～5年未満	人	人	人
5年～10年未満	人	人	人
10年以上	人	人	人

（5）障害者の実雇用率算定におけるグループ適用の対象となる関係子会社（以下、関係子会社という）はありますか。関係子会社がある場合はその会社数についてお答え下さい。なしの場合はゼロをご記入ください。

グループ適用対象となる関係子会社数	社
-------------------	---

（6）上記における関係子会社で雇用されている障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	人 ( 人)	人 ( 人)	人 ( 人)
非正社員	人 ( 人)	人 ( 人)	人 ( 人)

**2. 貴社の特例子会社における障害者の雇用状況についてお聞きします。(以下、出向者を含む)**

(貴社で特例子会社を設立している場合にお答えください。人数がわからない場合は不明とご記入ください)

(1) 特例子会社で雇用されている全従業員の数および障害者数についてお答えください。

全従業員の数	うち障害者数
人	人

(2) 特例子会社で雇用されている障害者の雇用区分および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	( 人 )	( 人 )	( 人 )
非正社員	( 人 )	( 人 )	( 人 )

(3) 特例子会社で雇用されている障害者の年代および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害	知的障害	精神障害
10代	人	人	人
20代	人	人	人
30代	人	人	人
40代	人	人	人
50代	人	人	人
60代	人	人	人

(4) 特例子会社で雇用されている障害者の勤続年数および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害	知的障害	精神障害
6ヵ月未満	人	人	人
6ヵ月～1年未満	人	人	人
1年～3年未満	人	人	人
3年～5年未満	人	人	人
5年～10年未満	人	人	人
10年以上	人	人	人

**3. 労働組合の状況についてお伺いします。貴組合の組合員で障害者の方についてお答えください。**

(1) 貴組合の全組合員の数および組合員で障害者の方の数についてお答えください。

全組合員の数	うち、障害者の組合員数
人	人

(2) 組合員で障害者の方の雇用区分および障害種別ごとの人数についてお答えください。

	身体障害 (うち中途障害)	知的障害 (うち中途障害)	精神障害 (うち中途障害)
正社員	( 人 )	( 人 )	( 人 )
非正社員	( 人 )	( 人 )	( 人 )

(3) 特例子会社で雇用されている障害者の労働組合への加入状況についてお答えください。  
(貴社で特例子会社を設立している場合にお答えください。)

(3) - 1 特例子会社に労働組合はありますか。(あり・なし)

(3) - 2 特例子会社で雇用されている障害者は労働組合に加入していますか。

貴組合に加入している障害者数	人
特例子会社の労働組合に加入している障害者数	人
労働組合には加入していない	人

※収集した情報の取り扱いについて、ご了解をいただかない限り公表はいたしません。  
ご協力いただき、誠にありがとうございました。





### 3. 障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表





追加記入欄（Q4 関係）

--

※収集した情報の取り扱いについて、個人や組合・企業名をわからない形にして、連合総研研究委員会の報告書として活用させていただく場合がございますが、それ以外の目的では使用いたしません。

ご協力ありがとうございました。

## 4. 基礎情報収集調査回答結果の単純集計



## 障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表 配布依頼先および回収数

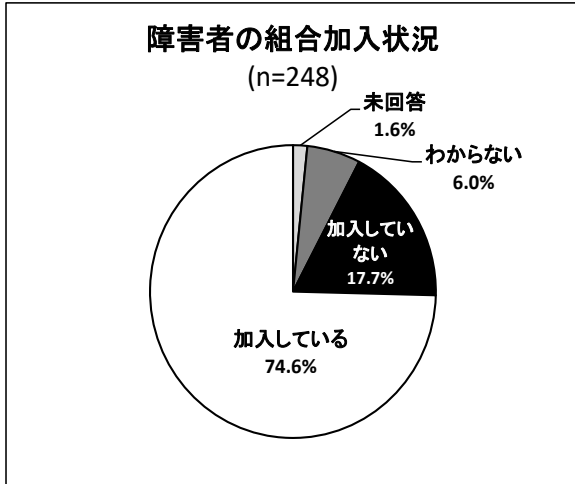
依頼先	回収数
自動車総連	124
電機連合	11
J A M	28
基幹労連	26
情報労連	32
運輸労連	1
フード連合	4
J E C 連合	7
生保労連	15
合計	248

- 注1：インタビュー候補先の選定のために、単組における障害者雇用への取組みに関する基礎情報収集調査を実施した。
- 注2：調査方法は「障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表」を産別経由で加盟単組に配布いただく形で実施した。なお、調査表の配布先単組は各産別に一任した。
- 注3：調査依頼先は連合副会長以上の出身組織のうち官公労を除いた産別とし、その中から加盟単組へ「障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表」を配布可能と回答いただいた産別をお願いした。また、個別にご協力いただける産別にも調査をお願いした。

障害者雇用への取組みに関する基礎情報調査表 回答結果の単純集計

1. 障害者の組合加入状況

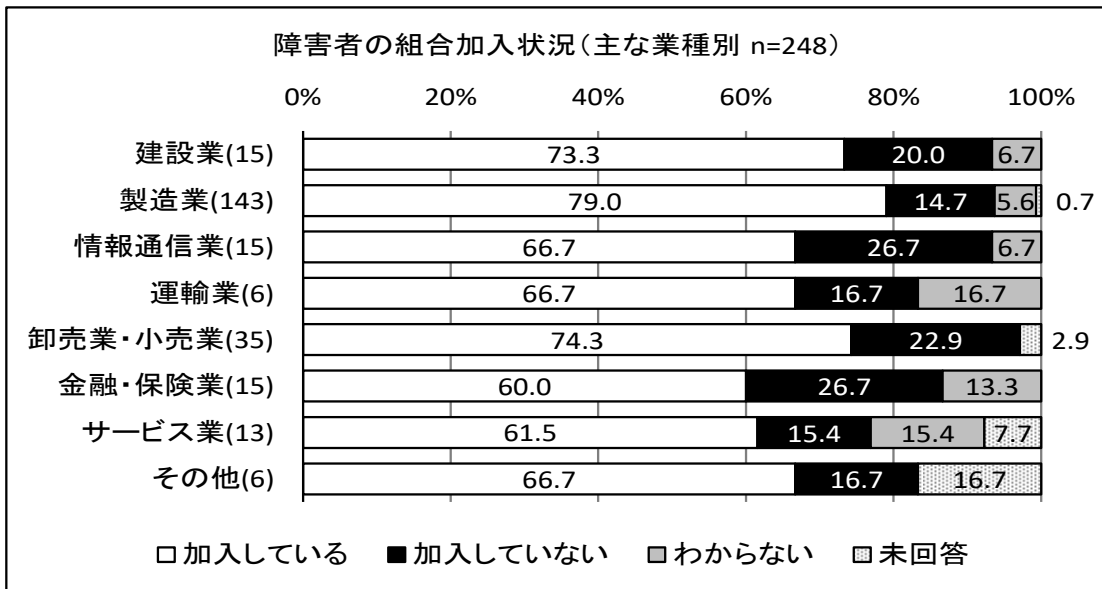
●雇用されている障害者の組合への加入割合は7割以上 (Q2)



雇用されている障害者は貴組合に加入していますかとの問いについて、「加入している」と回答した割合は74.6%、一方で「加入していない」と回答した割合は17.7%であった。

2. 障害者の組合加入状況 (主な業種別)

●雇用されている障害者の組合への加入割合は、製造業で約8割 (Q2)

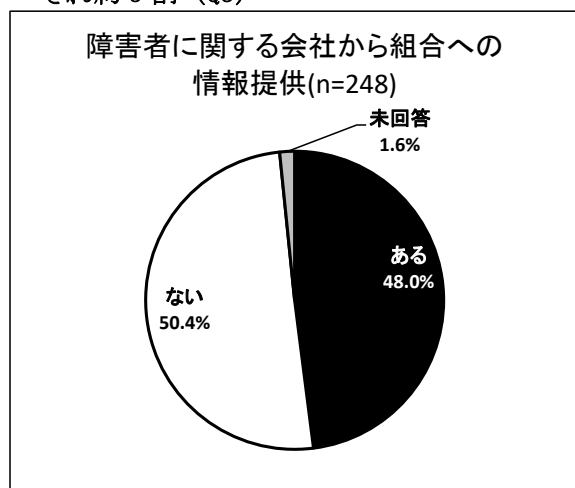


雇用されている障害者の組合への加入割合について、主な業種別で見ると、製造業で79.0%と最も高く、卸売業・小売業で74.3%、建設業で73.3%と7割を超えている。



### 3. 障害者に関する会社から組合への情報提供の有無

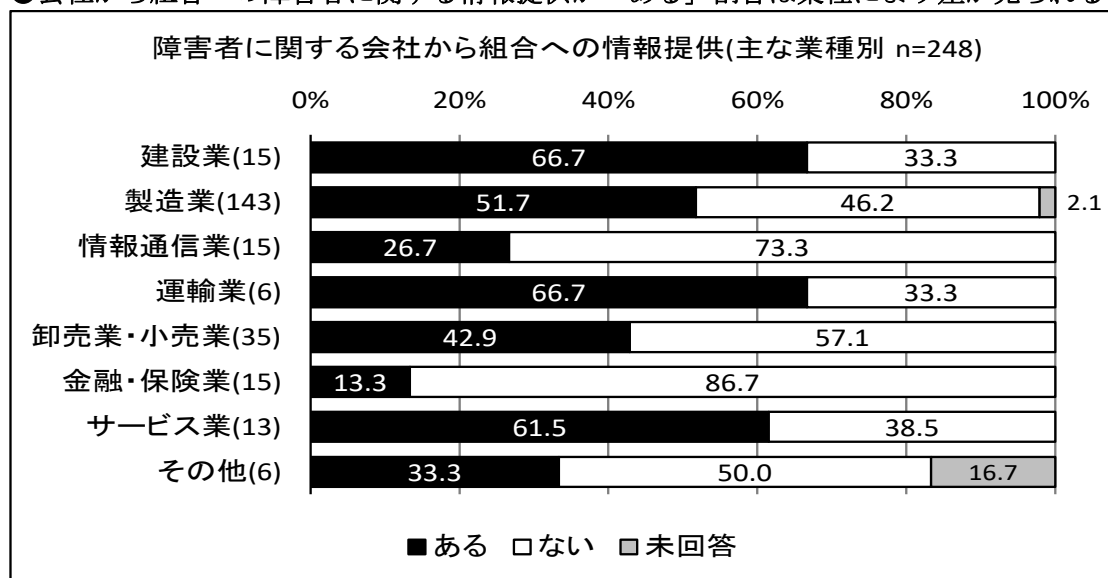
- 会社から組合への障害者に関する情報提供の有無について、「ある」と「ない」の割合はそれぞれ約5割 (Q3)



雇用した、または雇用予定の障害者に関して会社から貴組合に情報提供がありますかとの問いについて、情報提供が「ある」と回答した割合は48.0%、一方で「ない」と回答した割合は50.4%であった。

### 4. 障害者に関する会社から組合への情報提供の有無(主な業種別)

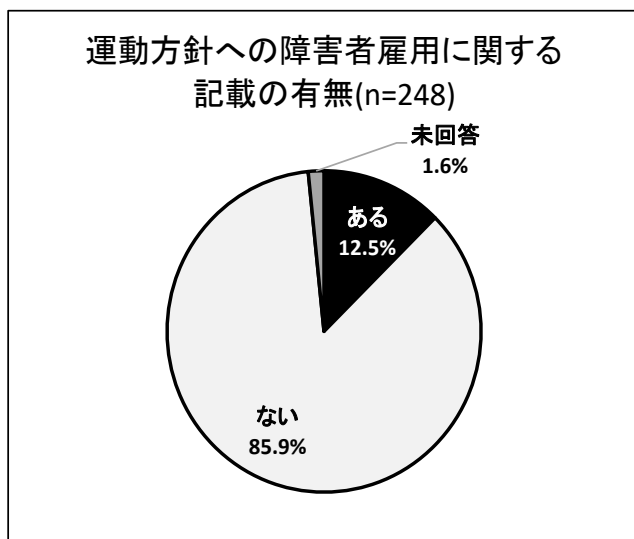
- 会社から組合への障害者に関する情報提供が「ある」割合は業種により差が見られる (Q3)



障害者に関する会社から組合への情報提供の有無について主な業種別でみると、「ある」との回答が、建設業および運輸業で66.7%と6割強である一方で、金融・保険業では13.3%と約1割にとどまる。

5. 運動方針への障害者雇用に関する記載の有無

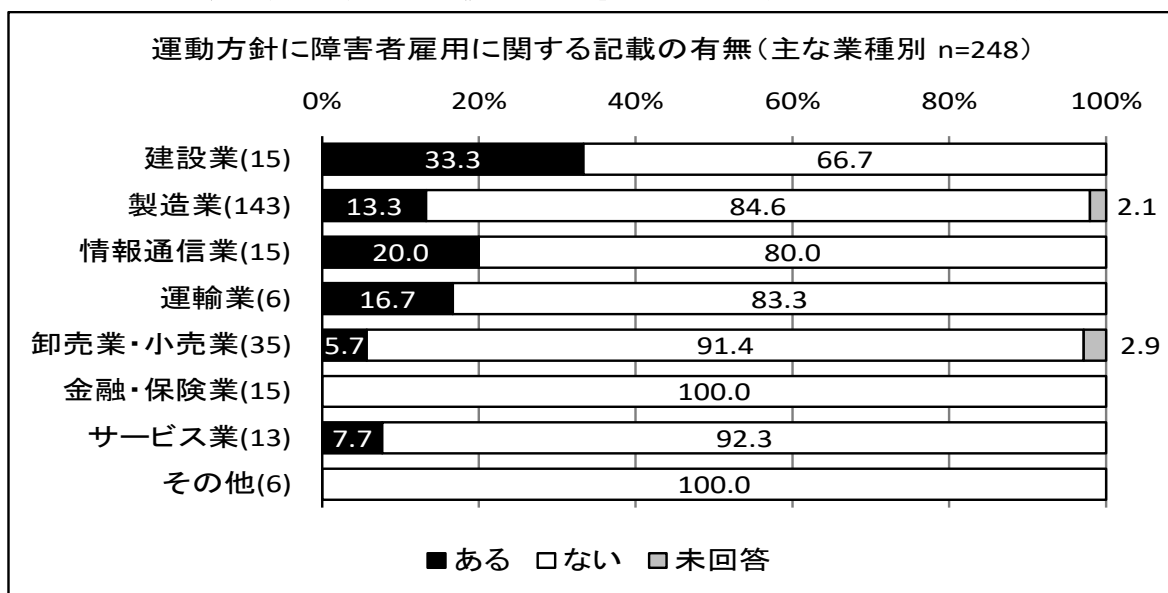
●運動方針に障害者雇用に関する記載が「ない」割合は8割以上 (Q5)



貴組合の運動方針に障害者雇用への取り組みについての記載はありますかとの問いについて、「ない」と回答した割合は85.9%、一方で「ある」と回答した割合は12.5%であった。

6. 運動方針への障害者雇用に関する記載の有無 (主な業種別)

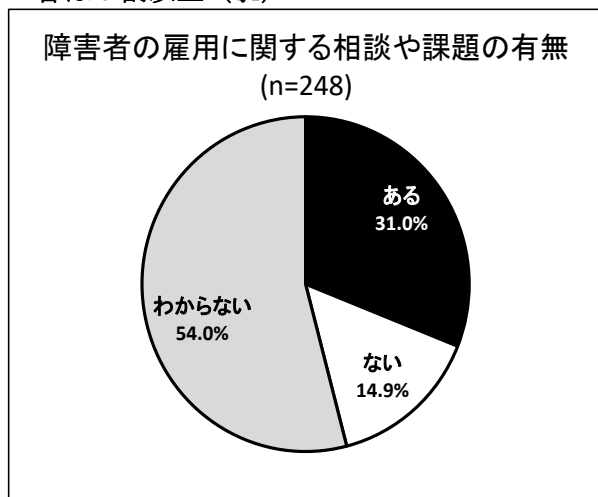
●運動方針に障害者雇用に関する記載が「ない」割合は建設業以外で8割以上 (Q5)



運動方針への障害者雇用に関する記載の有無について主な業種別で見ると、建設業以外の業種で「ない」との回答が8割を超えている。

## 7. 障害者の雇用に関する相談や課題の有無

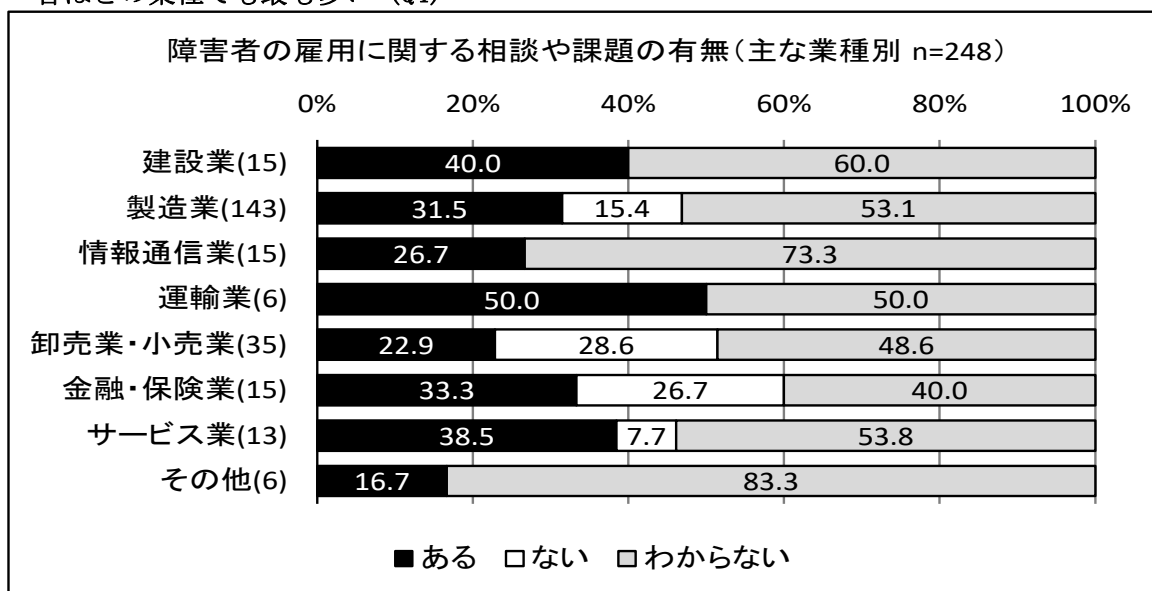
- 障害者の雇用に関して会社から相談されていることや課題の有無について、「わからない」割合は5割以上 (Q4)



障害者の雇用に関して会社から相談されていることや課題の有無について、「ある」割合が31.0%、「ない」割合が14.9%であった。また「わからない」の割合が最も多く54.0%であった。

## 8. 障害者の雇用に関する相談や課題の有無 (主な業種別)

- 障害者の雇用に関して会社から相談されていることや課題の有無について、「わからない」割合はどの業種でも最も多い (Q4)

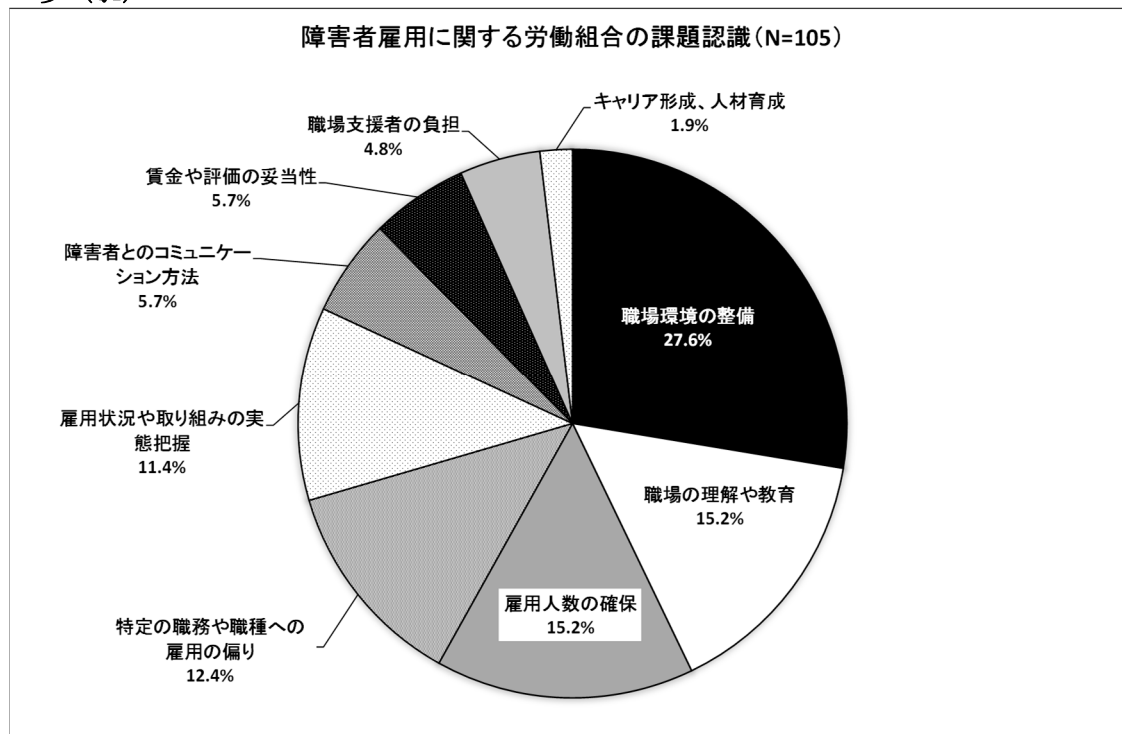


障害者の雇用に関して会社から相談されていることや課題の有無について主な業種別で見ると、その他の業種で「わからない」の割合が83.3%と最も多い。

注:Q4「障害者の雇用に関して会社から相談されていることや、貴組合として課題に思うこと」は自由記述式回答であるため、相談や課題についての記述がある場合には「ある」、相談や課題はない旨の記述がある場合は「ない」、未記入の場合は「わからない」として集計。

## 9. 障害者雇用に関する労働組合の課題認識

●障害者雇用に関する労働組合の課題認識について、「職場環境の整備」との回答が 27.6%と最多 (Q4)



障害者の雇用に関して会社から相談されていることや、貴組合として課題に思うことについて、「職場環境の整備」との割合が最も多く 27.6%、次いで「職場の理解や教育」と「雇用人数の確保」が 15.2%であった。また、「特定の職務や職種への雇用の偏り」が 12.4%、「雇用状況や取り組みの実態把握」が 11.4%であった。

注:Q4「障害者の雇用に関して会社から相談されていることや、貴組合として課題に思うこと」は自由記述式回答であるため、回答内容から「職場環境の整備」「職場の理解や教育」「雇用人数の確保」「特定の職務や職種への雇用の偏り」「雇用状況や取り組みの実態把握」「障害者とのコミュニケーション方法」「賃金や評価の妥当性」「職場支援者の負担」「キャリア形成」「人材育成」のカテゴリに分けて集計および分析を行った。

10.【回答記入例】障害者の雇用に関して会社から相談されていることや、貴組合として課題に思うこと（Q4）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様スペースはバリアフリー化が進んでいるが、働き手側ではバリアフリー化は進んでいない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合として障害者に対する個別のサポートができていない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者に限らず、ダイバーシティの観点からも、全ての労働者がやりがい、働きがいを持ち働ける環境に取り組みたい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害に応じた働く環境整備と入社後の育成。（退職までの働き方等）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内に製造業が多いため、上位企業に人材が採用され、全体としてマッチする人材の応募の絶対数が少ない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・バリアフリーや職場環境の充実、受け入れ側の教育。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定雇用率の引き上げを考えると、今後は障害者雇用職種を検討していく必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての組合員が働きやすい環境を労使で話し合っていく必要があると感じている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年数の経過による業務の習熟や職域の変化拡大と賃金制度が見合ってくるか課題認識がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者を事務系・警備などで雇用をしているが、技能職ではドライバー自らが商品を積込、個縛し、積載車も運転するという特殊な仕事内容のため障害者を技能職で雇用するのが困難であるということを労使共に課題と認識している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社のニーズと障害者のできる仕事内容にギャップがある。（身体的障害者）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者への接し方の知識に対して勉強不足を感じる。（知的障害者）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用したあとの働き方について、実際に合ったフォローに課題があると感じている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規入社をした方でも、途中で障害者手帳の発給を受けている組合員もいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・なかなか職場の理解が進まない部分や工数カウントが難しい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害程度も個々人で違ってくるので、仕事の与え方等にも工夫が必要である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者を雇用するうえで、障害のレベルによっては社内外でのトラブルや勤務態度の問題などで、対応に追われることがある。働き方改革で人員削減が進んでいく中で、そういった対応工数に苦慮している。国としてそういった管理面に対しての継続的な補助なども必要ではないかと考える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者との接し方が手探り状態で、障害者のことを理解できる環境が不足。職場の環境整備が遅れている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・小売業における障害者の方々の活躍できる場が、製造業等、顧客と直接対応する場面の少ない職種に比べて少なく、適材適所配置に苦慮すると感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本来であれば雇用を行いたい、業務を任せられる人数が県下で不足している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・軽度の障害の方がほとんどなため、部門の周知や環境整備までは進んでいない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造部門では安全面から雇用が難しい部分があり、事務職部門での雇用に偏ってしまっている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造業のため障害者を受入れる環境や体制が整っていない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用について、法定雇用率を満たすため身体障害に加えて近年知的障害の方も雇用するようになってきたが、作業時の安全確保など、管理する側の負担がとて大きくなっている現状について、課題と考えている。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用について、労使での議論が必要だと考えている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用率が上がった為、各社で取り合いが発生し、思う様には雇用しにくい環境になっている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金の取扱が健常者と比較して評価が下がることは止むをえない所もあるが、その妥当性の検証が難しい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同一労働同一賃金の観点で賃金が高くなる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境の整備・障害者雇用をめぐる人材獲得競争の激化。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多目的トイレなど、車椅子対応のトイレが少ない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法定雇用率は達成しているものの、受け入れる職場環境が整っていない。一緒に働いた経験が少ない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合として、会社側と情報を共有してもらうよう働きかけが必要。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用情報については、コンプライアンス上、会社として労働組合に提供することができない課題がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働組合として、障害者も健常者も区別なく組合員としているため、障害者の組合員はいるものの全体把握はしていない。また、外見では判断できない内部障害者もいるため、把握することが困難である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社は年に1～2名は積極的に障害者を正社員として雇用しているが、建設業のため現場事務所等での就労に課題がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合としては、障害者雇用率の達成には障害者の個別性に配慮した仕事のやり方や工夫など、それぞれの職場での受入れ体制の整備が必要と感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害特性によって適切な職場配置や適正な業務を担っているか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人自身のやりがい、仕事（会社）に対する貢献や活躍ができていないと感じられているか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従事している部署（関係者）からは精神的な話もあり、周りに影響が出かねない状況ではあること。周りのサポートで対処している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社の老朽化もあるが完全バリアフリー化されていないため受け入れ態勢についても問題がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社からの相談は基本ない。そのため、労使にてより良い取り組みや課題解決に向けた方法を検討できるように環境を整える必要があると認識している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用数としては目標を定め、実際に採用しているものの、障害者と健常者の共生という意味では、職場環境や風土面においてまだ不十分である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場内で障害者の特徴の理解が不十分。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境の整備、障害者とのコミュニケーション方法等の教育について。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金面、雇用者への対応面。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員増により障害者雇用率が低下傾向であり、対応が課題。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害内容により適用できる業務が限られていると判断しているため、応募内容の幅が広げにくい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用が進まない。職場の整備や受入れ体制が課題。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の方に対する適正な受け皿となる職場をしっかりと確保していく必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害の程度も様々な中、担当する業務も様々であるため、機能発揮に対する納得的な評価や給与体系等。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の組合員もいるが、人数等実態が把握できていない。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の意見集約の方法と組合活動への反映。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非組合員のため雇用状況等の確認をしていなかったが、雇用率や働く環境面での状況は確認方法など含め今後検討すべきと考える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者本人とのコミュニケーション、オルグ時の意見交換。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の職場（現場作業）において安全配慮が適正にされているかどうか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社にマッチした人材確保に苦労している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用については、法定雇用率に基づき各事業所毎で雇用しているため、全体での人数把握を行っていない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期病欠時や療養時の対応はどうすればいいのかわからない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ まずは雇用して、対応可能な業務については模索していくしかない。</li> </ul>





障害者雇用と労働組合  
—障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書—

---

2022年8月 発行

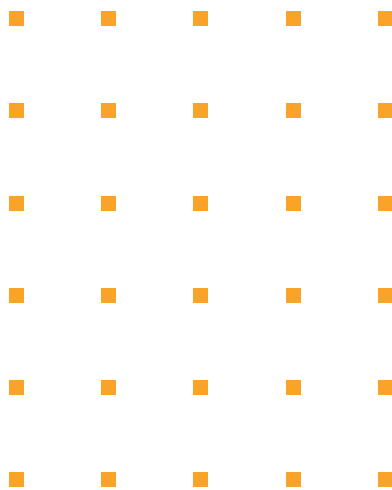
編集 公益財団法人 連合総合生活開発研究所  
所長 藤本 一郎  
〒102-0074 東京都千代田区九段南2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03(5210)0851  
FAX 03(5210)0852

---

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ  
〒108-0073 東京都港区三田1-10-3  
TEL 03(3456)1541(代)  
FAX 03(3798)3303

---





連合総研