

障害者雇用・就労政策の行方

— 障害者権利条約の実効化に向けた論点の抽出 —

遠山 真世¹

(2013年9月30日受付, 2013年12月18日受理)

Reconstruction of the Employment Policy for People with Disabilities

— Suggestions of Issues to the Effective of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities —

Masayo TOHYAMA¹

(Received: September 30, 2013, Accepted: December 18, 2013)

要 旨

日本ではこれまで、障害者権利条約の批准に向けて、差別禁止法制にかんする議論が行われてきた。しかし、障害者の雇用・就労をめぐる従来の議論では、問題のとらえ方において対立的な見解もみられ、また、整合性のとれた政策を提示するまでには至っていない。

そこで本稿では、労働能力に着目しつつ障害者の雇用・就労問題を整理するとともに、問題解決の手段や範囲についても検討した。「障害ゆえ」の問題を解決しようとするれば、障害者の能力が適正に評価されない問題に加え、「障害による能力的不利」を理由とした排除も問題化されることとなる。本稿の分析を通して、これら2つの問題を同時に把握し解決しうる政策が提案され、解決されるべき範囲も明らかとなった。

キーワード：障害者権利条約, 障害を理由とした差別, 雇用政策, 機会平等, 労働能力

Abstract

In Japan, several discussions have been made on anti-discrimination legislation to ratify Convention on the Rights of Persons with Disabilities. However, on employment policy for people with disabilities, very few attempts have been made at relation between anti-discrimination legislation and other measures. Also, there has been no study that tried to design for a consistent policy. In this paper, I would like to explore the ideal employment policy to realize equality between people with disabilities and people without disabilities. Firstly, paying attention to the ability to work, employment issues of people with disabilities are classified into two types: the issue of how to evaluate one's ability to work, and the issue of how to deal with one's restriction on ability to work. Secondly, focusing on this disadvantage attended with disabilities, it is recognized that to exclude people with restrictions on ability to work from the labor market is the problem. Finally, I would like to propose an idea on employment policy to solve comprehensively these problems and to discuss on consistent measures and an appropriate extent to promote employment of people with ability disadvantages.

Key Words: Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Discrimination on the basis of disability, Employment Policy, Equal Opportunity, Ability to Work

1 高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・講師・博士 (社会福祉学)
Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, University of Kochi, Lecturer (Ph.D.)

1. はじめに

(1) 研究の背景

障害者の権利に関する条約（以下、「障害者権利条約」とする）は2006年に国連総会で採択された。この条約では、「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする」（外務省 2013）としたうえで、締約国に対し、「障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進することを約束する」（外務省 2013）ことが義務づけられている。

日本では2007年にこの条約に署名して以降、その批准に向けて国内法制にかんする検討が進められてきた。雇用・就労の分野においては、2008年から「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」（以下、「在り方研究会」とする）が厚生労働省主催で開催され、中間整理や報告書のとりまとめが行われている。そこでは、欧米諸国における対応の状況を把握しつつ、「障害を理由とする差別」のとらえ方や「合理的配慮」の内容について、障害者団体からの意見聴取をふまえた検討がなされてきた（労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会 2012）。

また2010年からは、内閣府が組織する障害者制度改革推進会議の差別部会（以下、「差別部会」とする）において、諸外国の障害者差別禁止法制にかんするヒアリングが行われるとともに、差別の類型をめぐる論点も抽出されてきた（障がい者制度改革推進会議差別禁止部会 2012）。障害者権利条約の採択以前にも、1990年代にアメリカやイギリスで障害者差別禁止法が施行されたことにより、日本においても差別禁止法を制定しようとする動きはあったのだが、条約採択を受けてその気運がさらに高まり、法制の内容についてより具体

的な検討がなされるようになったのである。

その一方で日本では、障害者の雇用を促進するための施策として障害者雇用率制度があり、民間企業や公的機関に対して、従業員・職員のうち一定割合の障害者を雇用することが義務づけられている。また、民間企業や公的機関で一般雇用されることが難しい障害者に対しては、障害者総合支援法のもとで、一般雇用へ移行するための支援や施設内での継続的な就労活動が提供されている。これらは一般雇用とは別に、福祉部門での就労いわゆる福祉的就労として位置づけられている。

(2) 研究の目的

障害者の雇用や就労をめぐるこれまでの議論では、差別禁止法・雇用率制度・福祉的就労という3つの施策について、個別にそれぞれの意義や課題が指摘されてきたものの、それら3つを関連づける議論はほとんどなされていない。日本における障害者の雇用・就労にかんして、問題を解決し真の平等を実現するためには、差別を禁止することとその他の形で雇用促進や就労支援を行うこととの関係性を分析したうえで、それらの施策をどのように位置づけるべきなのかを検討することが不可欠といえる。

そこで本稿ではまず、3つの施策にかんする近年の研究動向を把握したうえで、障害者の雇用・就労の問題がどのようなものかを再整理する。次に、そこで見出された労働能力にまつわる2つの問題に対して、3つの施策がどのように解決しようとするものなのかを検討する。最後にこれらの分析をふまえ、今後めざすべき「平等」について新たな定義とあり方を提示し、それを実現すべき範囲や手段について議論する。

本稿を通して、障害者の雇用・就労問題の本質が明らかにされるとともに、日本の障害者雇用・就労政策を確立・進化させ、障害者権利条約を実効性のあるものとするために、避けて通ることのできない重要な議論が展開される。

2. 先行研究の概観

(1) 差別禁止と合理的配慮にかんする議論

1990年代にアメリカとイギリスで差別禁止法が相次いで施行され、日本の障害者雇用・就労政策をめぐる議論に大きなインパクトを与えた。多くの論者によって「差別」にかんする新しい考え方が紹介されるとともに、日本での差別禁止法制定も視野に入れた検討が行われることとなった(花田 1991; 調1991; 関川1999; 障害者差別禁止法作業チーム編 2002など)。

アメリカおよびイギリスの差別禁止法では、当該の職において本質的な業務を行うことができる「有資格の障害者」に対する「障害を理由とした差別」が禁じられている。ここでの「障害を理由とした差別」には、障害者の採用や応募をはじめから拒否するといった「直接差別」のほか、特定の条件の適用が障害者に不利な結果を招く「間接差別」も含まれる。たとえば、手が不自由なために筆記することができない障害者に対して、障害のない人と同じ方法で筆記試験を行ったり、聴覚障害者に対して口話による面接試験を実施したりすることが、ここでの「間接差別」に該当する。また米英の差別禁止法では、障害に応じた条件や環境を提供する「合理的配慮」が、雇用主に対して義務づけられている。先の例において、パソコンを用いた解答を認めることや、手話通訳や筆談を通じた面接試験を行うことが「合理的配慮」にあてはまる。こうした合理的配慮を提供しないことも、ここでは「障害を理由とした差別」として定義されている。

米英で差別禁止法が制定される以前は、いじめや虐待といった人権侵害的な行為や上述の「直接差別」が障害者に対する差別として認識されていたが、差別禁止法によって「間接差別」や「合理的配慮」を提供しないことも差別として定義され、その概念が拡大されることとなった。また、それまでは一律に「能力のない人」とされ保護の対象とされてきた障害者が、障害のない人と対等に位

置づけられ、労働能力を正当に評価される土台が築かれることとなった。これらの点で差別禁止法は好意的に評価され、日本でもその考え方や仕組みを取り入れようとする動きがにわかに活発化した。

しかしその一方で、米英で差別禁止法が施行された当初から、日本の論者たちによって強い危惧が示された。本質的な業務を行うことができる障害者しか保護されない点で、差別禁止法は能力主義的であり、重度障害者の問題が置き去りにされることや、合理的配慮を提供することが雇用主にとって「過度な負担」となる場合には合理的配慮の提供を免除されることが批判された。こういった差別禁止法の限界に対しては、労働能力の高低にかかわらずあらゆる障害者に雇用を保障することが主張されてきた。具体的な施策としては、スウェーデンやフランスなどで実施されている保護雇用を日本でも導入し、一般雇用の難しい障害者に国が雇用の場を提供することが必要とされた(関川 1999, 竹内 1999, 障害者差別禁止法作業チーム 2002など)。

(2) 障害者権利条約における方向性

障害者権利条約において「障害を理由とする差別」とは、「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、(中略)障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別(合理的配慮の否定を含む。)を含む」(外務省 2013)と定義されている。また「合理的配慮」とは、「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、(中略)均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」(外務省 2013)とされている。

障害者の雇用・就労については同条約第27条で規定され、「障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。(中略)障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働に

よって生計を立てる機会を有する」(外務省 2013)と記されている。そのうえで、「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」や、「労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、(中略)職業を求め、これに就き、これを継続し、及びその職業に復帰する際の支援を提供すること」、「公的部門において障害者を雇用すること」、「適当な政策及び措置(積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。)を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること」、「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」などが締約国に求められている(外務省 2013)。

障害者権利条約の内容は、アメリカやイギリスの差別禁止法における「障害を理由とする差別」や「合理的配慮」を継承しつつも、「有資格の障害者」だけでなくすべての障害者を射程に入れている点や、公的部門における雇用や民間部門での積極的差別是正措置などを求めている点で、これまでの差別禁止や合理的配慮を超えた施策を行うことを求めているといえる。

(3) 障害者権利条約にかんする議論

日本でも、こうした障害者権利条約の求める施策を整備するための議論が具体的に進められている。厚生労働省が主催する「在り方研究会」の報告書では、①基本的枠組みについて、②障害を理由とする差別の禁止について、③職場における合理的配慮について、一定の見解が示されている(労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会 2012)。

①の点では、「障害を理由とする差別の禁止および合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要である」としたうえで、「いかに差別の禁止や合理的配慮の提供の実効性を担保するかが

重要である」とも述べられている。

②の点では、「障害を理由とする差別のうち、直接的な差別的取扱い(障害であることを直接の理由として差別を受ける場合)は禁止すべき」としながらも、「外見上は中立的でも、職務とは関連がないなど合理性のない条件を設定し、実質的には障害者を差別するという、いわゆる『間接差別』については、(中略)どのようなものが間接差別に当たるのかといった具体的な基準や要件が明らかにされる必要がある」とされている。また、「現段階では実効性のある『間接差別』の禁止規定を設けることは困難である」との慎重な見方も示されている。

ここでは労働能力にも言及されており、「労働能力を評価した結果として賃金に差が生じるといった『労働能力に基づく差異』については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないか」「職務に本質的かつ重要な要請である場合や、業務の本質的な遂行に必要な能力である場合には、差別に当たらないという差別の正当化事由を設けるべき」といった意見が出されている。

③の点では、「個々の障害や職場の状況に応じて提供されるものであって、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な内容については、配慮の視点を類型化しつつ指針として定めることが適当である。」といった見解が示されている。

さらに「在り方研究会」では、障害者雇用促進法と差別禁止法との関係をどのように整理するか、障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として存続してよいか、「間接差別」についてどのように考えるか、「労働能力に基づく差異」についてどのように考えるか、差別禁止の対象となる障害者および事業主の範囲についてどのように考えるか、といったことが今後の主な論点としてあげられている。

また、障害者権利条約の採択以降、各国で提供されている合理的配慮の具体的な内容も把握され

てきた。「合理的配慮」が提供されるのは、①募集や採用、②職場や作業の環境、③勤務条件や雇用管理といった、雇用に関わる一連の場面においてである。①や②に関しては、エレベーターやスロープといった職場の設備を修繕することや、障害に応じた採用試験の方法を調整することなどに加えて、音声読み上げソフト等の職務遂行を補助する機器類の導入、知的障害者が作業をしやすくするための工夫も含まれる。③に関しては、勤務時間や休暇制度の調整、適切な職務への配置転換、職業教育やスーパーバイズの仕方の修正、上司や同僚に対する啓発や研修などの内容が含まれる（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 2007、松井 2008など）。

（４）割当雇用にかんする議論

日本では従来から、民間企業や公的機関に対し、従業員・職員のうち一定割合の障害者を雇用することが義務づけられている。法定雇用率は2013年4月から引き上げられ、民間企業で2.0%、公的機関で2.3%となっている。2014年6月時点での実雇用率（障害者が雇用されている割合）は、民間企業で1.69%、公的機関で2.31%～2.43%であった（厚生労働省 2012）。全体として法定雇用率が達成されたことは一度もなく、法定雇用率を達成している民間企業は全体の半数に満たない状況が続いている。

日本におけるこうした割当雇用の制度については、同様の制度を実施している西欧諸国と比べて法定雇用率が著しく低い点や、法定雇用率を満たしていない人数分の納付金を払うことで義務を果たしたことになる点が、多くの論者によって問題視されてきた。また、障害者をひとくくりに労働能力の低いグループとして位置づけるため、障害者が対等な存在として認識されない点も、多くの論者によって批判されてきた。

これらの問題点をふまえ、アメリカやイギリスで差別禁止法が施行されてしばらくは、日本でも障害者雇用率制度をいずれは廃止し差別禁止法を

中心とする見解が出されていた（杉野 2002など）。しかし、障害者権利条約の採択以降の差別禁止法導入に向けた議論では、障害者雇用率制度と差別禁止法を両立させるという見解が主流である。ただしそこでは、それらの施策の関係をどのように位置づけるかについて検討が必要であると指摘されるにとどまっている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 2008、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会 2012など）。

また近年では、差別禁止と割当雇用との関連に言及した研究も、数は少ないが見られるようになってきた。野村（2010）は差別禁止モデルについて、障害者個人を対象とする義務を雇用主に課すことで雇用促進を図ろうとするものである一方で、割当雇用モデルは障害者を集団的にとらえ、雇用率を課すことで雇用促進を期待するものと分析する。そして、障害者権利条約について、両モデルの核となる部分を補完し、矛盾なく相乗効果をもたらす手法であると評価し、日本の政策においても障害者を個別的にとらえた義務と障害者を集団的にとらえた義務を課すことが必要であると述べている。有田（2011）は、合理的配慮は個人に注目するアプローチであり個人間のフェアな競争条件の確保を目的としたものである一方で、割当雇用は集団に注目するアプローチであり集団間の数的不均衡の是正を目的としたものと分析する。そして、障害の程度や状態が多様である障害者にとっては個人に注目するアプローチが適切としつつも、実質的な機会均等を保障するためには合理的配慮だけでは不十分であると述べている。

（５）保護雇用にかんする議論

欧米や北欧の各国では従来から、一般雇用の促進策と並行して、国が障害者にとって働きやすい雇用の場を保障し、賃金の補助等を行う保護雇用という施策がとられてきた。近年では、国が雇用する障害者を民間企業へ派遣する形や、こうした雇用の場へ民間企業や公的機関が仕事を発注する

形も取り入れられている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター2007など）。日本でこうした保護雇用にあたるのは就労継続支援A型（雇用型、旧法における福祉工場）であり、そこでは障害者は雇用契約を結び原則として最低賃金が保障される。

日本の就労継続支援A型や福祉工場をめぐることは、施設数が欧米諸国と比べて圧倒的に少なく、雇用が保障される範囲が狭いことが問題として指摘されてきた。近年ではとくに、雇用契約を結ばない就労継続支援B型（非雇用型）も含めた福祉的就労における工賃の低さや、一般雇用への移行の少なさが大きな課題となっている（松井2011など）。厚生労働省（2013）によれば、平成23年時点における障害者就労移行支援事業の利用者は約1万6000人、就労継続支援A型事業の利用者および福祉工場での就労者は約1万3,000人、就労継続支援B型事業および旧法授産施設の利用者は約12万9,000人であった。これらの就労支援事業を提供する事業所は年々増加しており、その利用者も毎年増え続けている。その一方で、これら福祉的就労から一般就労へ移行した人は、平成23年時点で5,675人であり、利用者全体のわずか3.6%にとどまっている。また、就業支援事業を行う施設での平均工賃は1万9,315円であり、とくに知的障害者や精神障害者で福祉的就労に従事している人も多い。

こうした状況を受けて近年の研究では、福祉的就労に重視する障害者に対しても労働法を適用し、労働者として位置づける範囲を拡大するとともに、賃金を補填し最低賃金を保障することが主張されている（朝日2011、松井2011など）。出縄（2011）は、日本の政策が福祉か労働かという二分された仕組みになっていることを批判し、非雇用型における労働法の適用と、労働能力に応じた工賃の確保が必要であると指摘する。その一方で、西欧のような保護雇用を実施するには財政的な限界があり、国民の合意を形成することも難しいとの見解を示している。朝日（2011）は、労働

と福祉の連携ではなく労働と福祉の融合が必要であるとしたうえで、福祉的就労に従事する障害者に労働法を適用し、賃金補助等の積極的な施策をとることを求めている。その一方で、きわめて生産性の低い障害者をただちに労働者として位置づけることには無理があるとも述べている。

また近年では一部の地方自治体で、「社会的事業所」という形で障害者を雇用し賃金を補助する制度を独自に導入しているところもある。磯野（2011）は滋賀県・札幌市・箕面市（大阪府）の取り組みの経緯や制度の内容を紹介し、これらを一般就労でもなく福祉的就労でもない「第三の雇用形態」と位置づけている。各地で独自の社会的事業所のあり方が検討されるべきとし、経験とノウハウの蓄積により各地域の特性と事情に応じた施策を確立することの必要性を示唆する。その一方で、社会的事業所の法制化にあたっての課題として、財源問題や賃金支援に対するコンセンサスの形成などをあげている。

（6）小括

障害者の雇用・就労をめぐるこれまでの議論をみるかぎりでは、差別禁止・割当雇用・保護雇用それぞれにかんする個別の検討はなされているものの、それらの施策をどのように組み合わせる政策全体を形成するのかについて、具体的な構想は示されていない。差別禁止とその他の施策との両立が求められるとしつつ、そのあり方について検討の必要性が指摘されるにとどまっている。

しかしながら差別禁止と他の施策は、それほど単純に両立しうるものではない。筆者はこれまでに、差別禁止・割当雇用・保護雇用の原理が障害者の能力のとらえ方について相容れない部分をもっており、それを解消しないかぎり整合的な両立は不可能であることを指摘してきた（遠山2005）。差別禁止の原理の背景には、能力を個人の努力によって獲得するものとするとの考え、能力の差による結果の差を個人の責任に帰する「能力主義モデル」の考え方があり、これに対し、保護

雇用の原理の背景には、能力を全面的に社会的な環境や障害そのものによって規定されるものにとらえ、能力の差によるあらゆる結果の差を否定する「反能力主義モデル」の考え方があつた。また割当雇用は、障害のある人とない人の雇用枠を分け、それぞれのグループの中で能力を評価し選抜を行う。ゆえにその原理の背景には、障害のある人とない人との能力差をあらかじめ想定し、能力の異なるグループとして扱う考え方があると捉えることができる。このように原理的なちがいをもち複数の施策を同時に実施しようとするれば、その政策は理論的な矛盾や脆弱さをはらむこととなるのである。

またこれまでの議論では、差別禁止だけでは不十分であり、一般雇用が難しい障害者に対する雇用保障が必要であるとしつつも、すべての障害者に保障することに対しては慎重な見方も示されており、その範囲についてはあいまいさが残されたままである。加えて、雇用を保障することにかんして、財政面での課題や社会的合意をえることの難しさも指摘されている。

このような理論的な対立・矛盾を解消するとともに、問題を解決すべき範囲を明確化するためには、障害者の雇用・就労の問題のとらえ方や「障害を理由とした差別」の定義、およびそれを問題化する際の論拠について、再検討する必要があると考えられる。

3. 障害者の雇用・就労問題とは何か

(1) 労働市場からの排除

そこで本章において、障害者の雇用・就労の問題がどのようなものかを整理したうえで、検討すべき課題を明確化していくことにしよう。

これまでの差別禁止法や他の施策にかんする議論をみると、障害者の雇用・就労問題としては次の4つを抽出することができる。

第一に、障害者の募集や採用をしないという形で、労働市場からあらかじめ障害者を排除する問

題である。こうした場合、障害者がじゅうぶんな労働能力をもっているにもかかわらず、それを発揮し評価される場にすら立てないということになる。

第二に、障害者の募集を行っていたとしても、労働能力を評価する場において、障害をもたない人と同じ環境や条件のもとで評価を行うという問題である。たとえば、手の指に障害のある人に対してキーボードを指でたたく形での入力を求めたり、聴覚障害者に対して口話でコミュニケーションをとることを求めたりすることである。こうしたケースでは、能力を評価される場には立てるものの、業務に必要な本質的な部分での能力を発揮することができないということになる。本来どのような手段によってでも、たとえばパソコンで文字を入力できたり、相手とコミュニケーションをとることができたりすればよい。しかし、障害者が業務を行うための、パソコン入力を補助する器具や手話通訳といった手段がとられなければ、本質的な部分での能力を発揮することができず、労働市場に参入できないということになる。

第三に、障害のない人と同じ環境・条件のもとで業務を行うことができても、知的障害や精神障害などのために集中力が続かなかつたり、長時間にわたる勤務が難しかったりする問題である。障害の特性による場合のほか、定期的な通院が必要な場合や、日によって体調が変化する場合も考えられる。こうした人々が働くためには、休憩を多くとったり勤務時間を短くするといった対応が必要となる。このケースでは、1日8時間という標準的な形で勤務できない、あるいは1日8時間の中でも障害のない人と比べて実質的に働く時間が短いということになる。このような状況にある障害者は、作業効率を高めて時間内に生産できる量を増やさないかぎり、標準的な時間で働くことのできる人と比べて労働市場から排除されやすくなる。

第四に、作業のスピードが遅かったり仕事の内容や手順を理解するのに時間がかかつたりする場合である。重度の身体障害や知的障害などのため、パソコン入力を補助する器具や作業内容をわかり

やすく伝える支援などが用意されても、同じ量の作業をするのに障害のない人とくらべて時間がかかったり、同じ時間内で作業できる量が少なかったりすることは、現実的にじゅうぶん起こりうる。こうした障害者も第三の場合と同様に、より高い労働能力や作業効率が求められる労働市場において排除されやすい存在である。

(2) 能力問題への焦点化

このようにみると、障害者の雇用・就労の問題は、労働能力や生産性の問題として2つに集約することができる。

第一および第二の問題は、米英の差別禁止法における「直接差別」および「間接差別」に該当する。これらの問題は、障害者が本来もっている労働能力、とりわけ業務にとって本質的な部分で求められる能力が適正に評価されないという問題として理解できる。障害者があらかじめ排除される状況では、障害者は能力評価の機会すら与えることができない。キーボードを指でたたき、口話でコミュニケーションをとるといった手段で業務を行うことを求められるなら、手の指に障害のある人や聴覚に障害のある人の場合、パソコンで文字を入力する、意思疎通を図るといった、業務に本質的な部分での労働能力が評価されないということになる。

第三および第四の問題は、障害者の能力が適正に評価されたとしてもなお、業務に本質的な部分での労働能力・生産性が相対的に低いことによる問題である。パソコン入力を補助する器具を用いても手を動かすのに時間がかかり、その結果として同じ時間で入力できる文字数が少なくなるような状況は、障害があるために生じるものであり、リハビリや訓練、本人の努力といったことで克服するにも限界がある。また知的障害者の場合、職場で指示の仕方を工夫したり、ジョブコーチ等の支援を利用したりしても、仕事の内容などを理解するのに時間を要することもありうる。こうしたことをふまえると、第三および第四の問題は「障

害による能力的な不利」の問題として理解できるだろう。このような能力的不利は、障害に配慮した環境・条件のもとで障害者がもっている労働能力をじゅうぶん発揮できたとしても、なお残る能力面での制限であるといえる。

障害者の雇用・就労をめぐる従来の議論においては、こうした「障害による能力的不利」の問題に直接的に注目したものは見うけられない。米英の差別禁止法に対して重度障害者が置き去りにされることが指摘されたが、重度障害者の問題がどのようなものなのか、労働市場で求められる能力と関連づけて分析されたことはなかった。また、一般雇用の難しい障害者へ雇用を保障することもたびたび主張されてきたが、なぜそれが必要なのかについて障害者の労働能力の面から論じられてはこなかった。それどころか、労働能力にもとづく処遇を全面的に否定する考えに代表されるように、障害者の能力に焦点をあてることはむしろ避けられる傾向にあるように思われる。

しかしながら現在の労働市場では、働くことを希望するすべての人が雇用されるのはきわめて難しく、一定の失業者が発生することは避けられない状況にある。これを前提とすると、何らかの基準にもとづく採用・不採用の決定はやむを得ないことであり、労働能力が必要とされる場においては、それを選抜の基準とすることが最も妥当であるといえる。そうであるならば、障害者の雇用・就労の問題を検討する際にも、労働能力へ着目することが必要不可欠となる。

とりわけ、「障害による能力的不利」をもつ人の問題、すなわち業務にとって本質的な部分の能力が制限されている人が雇用されないことについては、「差別にあたらない」とする見方と、そうした障害者にも雇用を保障すべきとする見方が混在している。こうした中で議論を先へと進めるためには、「障害による能力的不利」に焦点をあて、それを理由とした労働市場からの排除をどう位置づけるかについて、さらに踏み込んだ検討が必要となる。

4. 障害者の能力問題と3つの施策

では、欧米各国で実施されている差別禁止・割当雇用・保護雇用は、このような障害者の労働能力の問題や労働市場からの排除の問題をどのように解決しようとするものなのだろうか。

（1）差別禁止と能力問題

まず差別禁止は、「障害を理由とした差別」を撤廃することにより、雇用機会の均等化を図ろうとするものである。先に述べた「直接差別」および「間接差別」に加えて、合理的配慮を提供しないこともここでの差別にあたる。こうした差別が禁止されることで、前章で抽出した障害者の雇用・就労問題のうち第一および第二の問題が解消されることとなる。あらかじめ障害者を排除することが禁じられるとともに、合理的配慮によって業務に本質的な部分での能力を発揮できる環境が整えられるのである。その結果、そうした能力を持つ障害者は雇用されやすくなる。

ただし差別禁止によって実現される状態は、能力が適正に評価されたうえでの能力にもとづく競争なのであって、能力をもつからといって必ず雇用されるとは限らない。能力がじゅうぶんにある障害者であっても、競争相手と比べて能力が低い場合には雇用されないし、競争相手と同程度の能力をもっている場合に障害者を雇用しなければならぬという規定はない。また、適正な能力評価が行われてもなお、能力が低い障害者は雇用されない。これらの場合に障害者を採用しないことは、差別禁止法のもとでは「障害を理由とした差別」にはあたらないと考えられている。日本における差別禁止法制定に向けた議論の中でも、合理的配慮が提供されたうえで労働能力が適切に評価されたものであるなら、結果として差が生じて差別には該当しないとの見方が示されている。

このように差別禁止は、障害者の能力が適正に評価されない問題を解決するものである一方で、じゅうぶんな能力がある人の雇用を完全に保障し

ようとするものではない。そうした障害者が雇用されるかどうかは、競争相手がどの程度の能力をもつかに左右される。また、障害による能力的不利の問題を解決しようとするものではない。差別禁止のもとでは、障害によって能力が制限されている場合であっても、労働能力が低い障害者の排除は不当なこととはみなされないのである。

（2）割当雇用と能力問題

次に割当雇用は、一定割合の障害者を雇用することを雇用主に義務づけるものである。これにより実現される状態は、障害のある人とない人とが別枠で雇用される状態であり、そこでは定められた人数枠の中で、障害のある人とない人とが別々に競争することとなる。この場合、定められた人数枠の範囲内であれば、障害のない人よりも労働能力が低い障害者であっても雇用される可能性がある。

しかし、現行の割当雇用のもとでは、障害者の能力が障害のない人より高い場合であっても、その障害者が雇用されるとはかぎらない。現在の日本では、たとえば従業員100人の企業であれば2人以上の障害者を雇用する義務があるが、3人目として応募してきた障害者が、障害のない98人より能力が高くても、その企業には3人目の障害者を雇用する義務はないのである。

またこの施策は、第一の「直接差別」の問題が起こらないよう規制するものではない。第二の問題に対しては、日本では納付金制度によってバリアフリー化や補助器具等を導入するための助成金がえられるものの、そうした障害に応じた環境整備や配慮を義務づけるものではない。その点で、障害者の能力が適正に評価されないという問題を完全に解消しようとするものとはいえない。第三および第四の問題に対してこの施策は、労働能力の低い障害者も雇用されうるという点である程度の解決の可能性をもつといえる。しかしながら、労働能力が高くても低くても、所定の枠を超えて障害者を雇用するかどうかは、企業の裁量に委ね

られているという意味で、能力的不利の問題を完全に解消しうるものでもない。

(3) 保護雇用と能力問題

そして保護雇用は、あらゆる障害者ないし一般雇用の難しい障害者に対して、雇用の場を保障するものである。この施策のもとでは労働能力の低い障害者であっても雇用されることとなり、第三・第四の問題を解消しようとするものといえる。

その一方でこの施策は、第一・第二の問題を直接的に解決しようとするものではない。国が障害者にとって働きやすい職場を提供する施策ではあるが、それ以外の雇用の場に対して適正な能力評価を行う環境・条件の整備を直接的に義務づけるものではない。

加えてさらに重要な点は、能力の低い障害者すべてに雇用を保障することは、現実的にも理論的にも難しいということである。世界的な不景気が続く状況では、職を求めるすべての人の雇用を実現することはほぼ不可能である。現在の労働市場においては、一定程度の失業者が発生することはもはや避けられない。こうした現状をふまえると、障害の有無にかかわらず、労働が権利として保障されなくなっていると考えられ、ゆえに障害者の労働を権利として主張することは、実効性を失っているといつてよい。

とはいえ、障害のある人とない人どちらかだけが失業のリスクを背負う状態は望ましくなく、平等とはいえないだろう。障害のある人もない人も同様に失業のリスク（逆にいえば就業の可能性）をもつ状態が望ましいと考えられる。だとすれば、どこまでの範囲でどのような形で障害者の雇用を実現すべきか、保障の範囲や方法について検討する必要があるのだが、能力の有無を問わず障害者に対しても広く雇用を保障しようとする保護雇用の考え方に依拠してでは、その解を導出することはできない。

以上の分析から、差別禁止・割当雇用・保護雇用3つの施策はそれぞれ、解決しようとする、あるいは解決しうる問題の性質や範囲が異なっていることが明らかとなった。いずれの施策も単独では、適正な能力評価が行われない問題と障害による能力的不利の問題を、同時に解消しうるものではない。

しかしだからといって、先行研究が提示するように差別禁止と他の施策とを両立することは、理論的にみて困難なのであった。先に指摘したとおり、労働能力にもとづく評価を肯定する考え方とそれを否定する考え方とを混在させることとなり、相反する方向性を内包した整合性のない政策となってしまう。

このような理論的矛盾を解消するためには、障害者の雇用・就労の問題のとらえ方を再考し、適正な能力評価が行われないことと障害による能力的不利を理由とした排除を同時に問題化し、それらの社会的解決とともに正当化する一貫した論拠を示す必要があるだろう。

5. 「平等」をめぐる試論

障害者の雇用・就労問題をどのようにとらえ、どの範囲までをどのように解決するかは、障害のある人とない人、あるいは重度障害のある人とそうでない人との間の「平等」をどのように考えるのか、今後どのような「平等」をめざすのかということと密接に関係する。前章では、障害者の能力が適正に評価されない問題、および障害のために能力が制限されている問題の2つが抽出されたが、これらをどのような論拠をもって不当化し、社会的解決へ結びつけるかについては、「平等」のあり方を描いたうえでの議論が必要となろう。本章ではこれまでの分析をふまえて、障害のある人にとってどのような状態が望ましいのかを試論的に検討するとともに、そうした状態を実現しようとする際に生じる課題を抽出してみたい。

(1) 問題化と解決の論拠

障害者権利条約が採択されて以降、日本を含め各国で差別禁止法を制定しようとする動きがとられ、実際に多くの国で差別禁止および合理的配慮が実施されてきた。障害者をあらかじめ排除することや、障害者が能力を発揮できる環境・条件を整備しないことを「差別」とすることについては、国際的な合意がえられているといえるだろう。

その一方で、そうした「差別」が撤廃されてもなお労働能力が低いと判断される障害者にかんしては、能力の有無にかかわらずあらゆる障害者に雇用を保障すべきとの主張がくり返されてきた。障害者権利条約においても、積極的差別是正措置などを含む適切な政策によって、障害者の雇用を促進することが求められている。つまりそこでは、差別禁止を超えてより踏み込んだ政策を行うこと、さらにいえば、能力のある障害者が雇用されるだけでなく、それ以上の雇用促進を図る政策を行うことが求められているのである。

しかしたびたび述べてきたように、従来の問題のとらえ方のもとでは、差別禁止とその他の施策とを単純に両立させようとするのは、理論的な整合性に欠けているといえる。また、障害による能力的不利による問題の解決が必要だとしても、その範囲がどこまでなのかについてはあいまいなままである。

ここで、直接差別および間接差別がなぜ「障害を理由とした差別」として否定されるのかを考えてみよう。

まず直接差別については、「障害者である」という属性を理由として労働市場から排除することであるといえる。そうした排除が不当な差別として否定されるのは、「障害者である」という属性が多くの障害者にとって所与の条件であり、不可避的なものであるためと考えられる。また、このように属性が排除の理由となる場合には、障害者の能力が評価されない状況となるため、能力が求められる場面でそれを評価しないことは不適切であるとの考えにもとづき、否定されることにな

ると理解できるだろう。

次に間接差別については、業務にとって本質的な部分の能力の発揮が妨げられることによる排除であるといえる。それが否定される理由としては、「本質的な部分の能力」と「本質的でない部分の能力」とを切り分けたうえで、後者も含めて能力を評価することが不当であると考えられるためと解釈できる。またここでは、本質的でない部分の能力が障害によって制限されていると認識されているため、この部分の能力が低いことによる排除が「障害を理由とした差別」に位置づけられていると理解できよう。

すなわち直接差別と間接差別が不当化される根拠には、「障害」という不可避的な条件が関係していること、および障害者の能力が適正に評価されないことの2つがあると分析できる。逆にいえば、「障害」という属性が関係する部分を評価することは不当であり、また能力を適正に評価することこそが正当である、という考えが存在するということになるだろう。

このように考えると、障害による能力的不利の問題はどのように解釈することができるのだろうか。先述したように、障害者の中には業務にとって本質的な部分での能力が制限されている人も少なくない。しかもこうした能力制限は、本人の努力不足によるものではなく、リハビリや訓練等によって克服することも難しい。したがって障害者の能力的不利の問題は、障害をもつがゆえの不可避的なものとして位置づけることができる。しかしその一方で、その原因はどうか、業務に求められる能力において不足しているという点で、直接差別や間接差別の問題とは性質が異なるともいえる。

このことから、障害による能力的不利の問題を労働市場において解決しようとする場合、能力を評価することを正当とする考え方をある程度は否定する必要がある、それを否定しうる根拠が必要となると考えられる。

(2) 障害者にとっての「平等」とは

前節でみたように、能力的不利にもとづく障害者の排除は、「障害」を理由としたものと位置づけることができる一方で、求められる能力が不十分という点では不当化しきれない面ももつ問題なのである。とはいえ、そうした能力的不利は障害ゆえの制限であり、そのことを重視すれば、何らかの社会的解決を求めないわけにはいかない。

ここで、障害者にとって問題が解決された状態とは、障害をもつことによって直面する問題が存在しない状態であると考えられることができるだろう。そのように考えると、就労・雇用の問題が解決された状態とは、直接差別や間接差別に加えて、能力的不利を理由とした排除が存在しない状態であるといえる。ここでの「存在しない状態」には、事前に防止される状態または、事後的に対応が図られる状態の2通りが含まれると考えてよいだろう。いずれにしても、障害による問題を解決しようとする立場からは、こうした状態が障害のある人々にとっての「平等」といえるのではないか。

このような「平等」を追求しようとする場合、障害者の能力の適正評価を実現するための措置に加えて、障害による能力的不利の問題に対しても、社会的解決が求められることとなる。障害をもつことによって直面する問題は不当なものであり、何らかの解決が図られるべきであるという考えにもとづけば、障害者の能力が適正に評価されない問題と、能力的不利による排除の問題とが同じ論拠によって把握しうるのである。

(3) 問題解決の手段と範囲

では次に、こうした平等観にもとづく場合、2つの能力問題を解決する手段としてはどのような形が考えられるだろうか。第一に、障害者の能力が適正に評価されない問題については、差別禁止と合理的配慮によって直接差別および間接差別を撤廃することが可能となる。現行の割当雇用制度のもとでは差別禁止や合理的配慮は義務づけられていないが、割当雇用制度とあわせてこれらを義

務づける形も考えられる。第二に、障害による能力的不利を理由とした排除については、2つの解決策が考えられる。一方は、割当雇用を通して能力的不利をもつ障害者の雇用を企業に義務づけることであり、他方は、そうした障害者に対して国や自治体が雇用を直接的に保障することである。

ただし、どこまでの範囲で義務づけたり保障したりすることが妥当なのかについては、これとは別に検討することが必要となる。障害ゆえの問題が存在しない状態を実現しようとする考えから導出されるのは、障害による能力的不利の問題を解決すべきということまでであって、解決の範囲が明確化されるわけではない。このことについては、どのように考えればよいのだろうか。

筆者自身は、障害による能力的不利をもつ人もたない人で、さらには障害による不利の程度によってグループを分け、それぞれのグループの中で労働能力を比較する形が妥当ではないかと考えている。障害のある人とない人に分けて別枠で競争するという点では、割当雇用と同じ形である。割当雇用にかんしては、あらかじめグループに分けることに対する批判もなされてきたが、それは能力の有無ではなく障害の有無で分けることへの批判であると解釈できる。障害によって能力が制限されている場合にかぎっては、そうした制限のない人と同じ枠で比較すれば絶対的に不利なのであって、同じ枠で競争することはむしろ望ましくないと考えられる。

ゆえに、障害に伴う不利の有無や程度によってグループを分けてグループ内で能力を比較し、各グループから同じ割合で採用するという形が妥当であると筆者は考える。たとえば、応募者100人のうち90人を採用できる場合、障害に伴う能力的不利をもつ応募者からも9割、もたない応募者からも9割を採用するという形である。そうした形で採用が行われれば、労働市場全体でも、結果的に採用される人の割合はどのグループでも等しくなるはずである。労働市場全体で9割の人が就業できている状態であれば、障害に伴う能力的不利

をもつ人のグループももたない人のグループも、等しく9割の人が就業できている状態となる。逆にいえばどちらのグループも1割が失業するリスクのある状態である。障害による能力的不利をもつ・もたないにかかわらず、同様の失業リスク(逆にいえば就業可能性)があるという意味で、こうしたあり方もひとつの「平等」といえるのではないだろうか。

割当雇用を上述の形式で義務づければ、結果的に能力的不利をもつ障害者ともたない人の就業率(失業率)は同じになる。ゆえに、保護雇用によって能力的不利をもつ障害者に対して雇用保障を行う場合でも、それが容認される範囲は、能力的不利をもつ障害者の就業率が能力的不利をもたない人の就業率と同じになるまでと考えられる。

(4) 能力的不利をめぐる対立

しかしながら、このような形で能力的不利をもつ障害者の問題を解決しようとするとき、別の問題が浮上する。

労働市場の入口では労働能力の評価にもとづく選抜が行われ、採用できる枠の範囲内で労働能力の高い順に採用されることとなる。応募者全員を雇用することが難しい場合には、採用されない人が必ず発生する。こうした場面において、能力的不利をもつ障害者の雇用を義務づけようとするれば、障害のない人の中で障害者より能力が高いにもかかわらず採用されない人が出る可能性がある。これは採用されない人の側からみれば、「能力が高い自分ではなく能力の低い障害者が採用された」という意味で不平等といえる。

国や自治体が障害者に雇用を保障しようとする場合にも同様のことがいえる。現在の労働市場において、経済状況によってその範囲は左右されるものの、一定程度の失業者が発生することは避けられない。そこで障害者に雇用を保障すれば、失業している障害のない人よりも労働能力の低い障害者が雇用されているという、ねじれが生じる可能性がある。

さらに、能力的不利をもつ障害者の雇用を企業に義務づけようとするときにも、また別の問題が起こりうる。

企業の側からみたとき、障害による能力的不利を理由として障害者を採用しないことは、不当な差別であるとまではいえないだろう。障害のためとはいえ、パソコンを少ない文字数しか打てない障害者を雇用することまで企業に義務づけることは難しいと考えられる。なぜなら、企業にとっては経営を成り立たせることが求められるのであり、利益をどこまで追求するかは別として、少なくとも赤字になることは避ける必要があるからである。そのため、企業がより多くを生産しうる人材を採用することは、ある程度は理に適ったことであり、生産量が相対的に少ない障害者を雇用しないことを、ただちに不当な差別であるとして責めることはできないだろう。

このように考えると、「障害による能力的不利」の問題をどうとらえるか、それを理由とした排除が差別といえるかについては、障害者の側からみるか企業の側からみるかによって、大きな食いちがいが存在していることがわかる。能力的不利の問題は、障害者にとっては障害ゆえの問題なのであり、何らかの解決が必要なのだが、かといってその解決を企業に直接的に求めれば、企業ひいては労働市場にとって損失が生じるかもしれない。

このように、障害による能力的不利の問題を労働市場において解決しようとするれば、個人間での別の不平等や企業経営への影響といった課題が生じることとなる。能力的不利の問題は障害者にとっては解決されるべき問題であり、それを解決しないことは障害者の側からみれば「不平等」なのだが、本節で指摘した課題にどう対応するかについては、さらなる検討が必要といえる。

6. 研究の成果と今後の課題

(1) 本稿の成果と意義

本稿では、日本における障害者権利条約の実効

化に向けて、新たな障害者の雇用・就労政策を構想するための検討を行った。

障害者の雇用・就労をめぐる従来の議論では、「障害を理由とした差別」を禁止することが必要とされるのと同時に、一般雇用の難しい障害者にも雇用を保障することが求められてきた。しかしこれら2つの方向性は、基盤となる能力に対する考え方において相反するものであり、双方を同時に追求しようとすることは、理論的に矛盾をはらむことになり困難なのであった。また、差別禁止を超えて雇用を保障するとしても、どこまでの範囲で実施すべきなのかは未確定であった。

障害者権利条約において「差別」は「障害を理由とするあらゆる区別・排除・制限」と定義されているが、「障害を理由とする差別」とはどのようなことなのか、その内容については規定されていない。また、従来の差別禁止に加えて積極的差別是正措置等を行わなければならないと述べられているが、それによりどこまでの範囲で雇用を促進すべきかについては示されていない。

日本の障害者基本法においても、障害を理由として差別してはならないことや、障害者の優先雇用等を講じなければならないことが示されているが、その内容や範囲については具体化されていない。2013年6月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が公布されたが、現時点では、「差別を解消するための措置」として「差別的取扱いの禁止」および「合理的配慮の不提供の禁止」があげられるにとどまっており、それらの具体的な内容については、2016年4月の施行までの間に対応指針等で明らかにされることとなっている（内閣府 2013a, 内閣府 2013b）。

これに対し本稿の分析において、障害者の雇用・就労問題が労働能力の問題としてとらえ直され、業務に本質的な部分での能力が制限されていることが「障害による能力的不利」として抽出された。障害者の能力的不利が「障害ゆえ」のものであることに着目すれば、それを理由とした排除

を新たに「障害を理由とした差別」として定義することができる。そして、障害者の能力が適正に評価されない問題と障害による能力的不利の問題とを、同じ論拠にもとづいて同時に問題化することが可能となる。

本稿を通して導出された政策のあり方は、差別禁止に加えて上述の範囲で割当雇用または保護雇用を実施する形であり、結果的には先行研究で求められてきたあり方と同様である。しかしながら本稿で提示した政策は、理論的に相反していた複数の施策を「障害ゆえ」の問題を解決するものとして位置づけ直すことで、整合性をもつものとなったといえるだろう。

（2）本稿の限界と課題

その一方で、障害による能力的不利も含めて問題解決を求めるためには、それを理由とした排除を不当化し解決を正当化するためのより確かな理論が必要といえる。

本稿では、障害をもつことで直面する問題は不当なものであるという考えにもとづき、また、障害者の能力の低さが障害から生じるものであることを根拠として、このような能力的不利を理由とした排除を問題化するとともに、社会的解決の正当性を導き出そうとした。この論の展開を精緻化するためには、障害をもつことで直面する問題がなぜ不当であるといえるのかについて、さらなる議論が必要であろう。

また、障害者の能力的不利の問題を労働市場において解決しようとするれば、新たな課題が生じることも指摘された。

能力的不利をもつ障害者を雇用すれば逆に能力の高い人が排除される、という個人間の平等のねじれをどう考えるか。能力的不利をもつ障害者を雇用することと、労働能力の高い人を雇用することと、どちらをどの程度、どういった理由で優先すべきか。加えて、能力の低い障害者の雇用を優先すれば企業経営に影響が出る、といった対立をどう考えるか。能力的不利をもつ障害者の雇用と

企業の利益・効率の追求とでは、どちらをどの程度、どういった理由で優先すべきか。

本稿では、「障害ゆえ」の問題を不足なく解決すべきという立場から試論を展開してきたが、これらの論点について解を導くことはできていない。障害に伴う問題を解決しようとするれば別の問題が生じることについて、どのように考え対応すべきか。このことは、どのような「平等」を追求し、それをどのように実現するかというテーマと深く結びつく。こうした「平等」のあり方にかんしては、別稿において詳細に検討することとした。

付記

本稿は、遠山 (2009) および遠山 (2011) を修正・発展させたものである。

文献

朝日雅也 (2011) 「福祉的就労見直し提案の経緯」

松井亮輔・岩田克彦編『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規, 208-218.

有田伸弘 (2011) 「障害を持つアメリカ人法における『合理的配慮』とアファーマティブ・アクション」『関西福祉大学社会福祉学部研究紀要』14(2):1-9.

出縄貴史 (2011) 「福祉的就労支援現場の現状と課題」松井亮輔・岩田克彦編『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規, 192-207.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2007) 『EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』.

——— (2008) 『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU 諸国及び米国の動向』.

——— (2012) 『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題』.

外務省 (2013) 「(仮訳文) 障害者の権利に関する条約」, 外務省ホームページ, (2013年9月22日取得, <http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/shomei-32.pdf>).

花田春兆 (1991) 「ADA 法やぶにらみ」八代英太・富安芳和編『ADA の衝撃—障害をもつアメリカ人法』学苑社, 122-130.

磯野 博 (2011) 「障害者雇用における『合理的配慮』と『保護雇用』のあり方に関する一考察—障害者の就労と所得保障のあり方を視野に入れて」勝又幸子『厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業(身体・知的等障害分野) 障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究—諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性 平成22年度総括研究報告書』.

厚生労働省 (2012) 「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」, 厚生労働省ホームページ, (2013年9月23日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002o0qm.html>).

——— (2013) 「平成23年度平均工賃(賃金)月額の実績について」, 厚生労働省ホームページ, (2013年9月23日取得, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>)

松井亮輔 (2008) 「障害者の権利条約における障害者就労と欧米諸国の差別禁止法」『障害者問題研究』36-2:105-113.

——— (2011) 「国際的動向からみる今後の課題と方向」松井亮輔・岩田克彦編『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規, 327-344.

内閣府 (2013a) 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」, 内閣府ホームページ, (2013年9月23日取得, <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law-h25-65.html>).

——— (2013b) 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律についてのよくあるご質問と回答<国民向け>」, 内閣府ホームページ, (2013年9月23日取得, <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law-h25-65-qa-kokumin.html>).

野村 晃 (2010) 「障害者の労働権と雇用における均等処遇」『日本福祉大学研究紀要—現代と文化』121: 67-84.

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会 (2012) 「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書」, 厚生労働省ホームページ, (2013年9月22日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gyh3-att/2r9852000002gyy9.pdf>).

関 芳孝 (1991) 「法律からみた障害者平等の軌跡」八代英太・富安芳和編 『ADAの衝撃—障害をもつアメリカ人法』学苑社, 108-121.

———— (1999) 「障害をもつ人に対する雇用平等の理念」『講座 障害をもつ人の人権2 社会参加と機会の平等』有斐閣, 168-195.

調 一興 (1991) 「雇用の問題と職業リハビリテーション」八代英太・富安芳和編 『ADAの衝撃—障害をもつアメリカ人法』学苑社, 132-162.

障害者差別禁止法作業チーム編 (2002) 『当事者がつくる障害者差別禁止法—保護から権利へ』現代書館.

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会 (2012) 「障害を理由とする差別の禁止に関する法制の制定に向けて—論点に関する中間的な整理」,

内閣府ホームページ, (2013年9月22日取得, <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/pdf/bukai-seitei.pdf>).

杉野昭博 (2002) 「機会平等法の国際的展開—オーストラリアとイギリスの機会平等法」河野正輝・関川芳孝編 『講座 障害をもつ人の人権1 権利保障のシステム』有斐閣.

竹内章郎 (1999) 『現代平等論ガイド』青木書店.

遠山真世 (2005) 「障害者の雇用問題—平等化に向けた理論と政策」東京都立大学大学院社会科学部研究科2004年度博士学位論文.

———— (2009) 「障害者の雇用問題と『合理的配慮』」勝又幸子 『厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業 (身体・知的等障害分野) 障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究—諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性 平成20年度総括研究報告書』.

———— (2011) 「障害者雇用における『合理的配慮』の政策化に向けて」勝又幸子 『厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業 (身体・知的等障害分野) 障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究—諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性 平成22年度総括研究報告書』.