

2) 労働及び雇用

(推進会議の認識)

【労働施策と福祉施策の一体的展開による労働の権利の保障】

一般就労において、障害者の就業率や賃金などの労働条件は、障害のない者と比べかなり劣悪である。一方、福祉的就労においては労働の実態があるにもかかわらず、多くの障害者が一般労働法規の対象外とされ、通常の労働条件を確保する展望もない状況に置かれている。

こうした現状を改善するためには、現在は分立している労働施策と福祉施策を一体的に展開できる仕組みを創設し、必要な支援によって労働能力が十分に発揮され、働くことを希望する障害者が可能な限り働く場から排除されることなく一般労働法規の対象となるようにすべきである。これにより、労働者としての権利が保障され、公正かつ良好な労働条件、安全かつ健康的な作業条件、人権侵害を含む苦情に対する救済制度の下で、障害者が安心して働くことができるようにする必要がある。

併せて、生計を維持するための賃金補填などによって所得が保障されるよう、適切な措置が講じられるべきである。

【合理的配慮等の提供による雇用及び労働の質の向上】

障害の種類、程度にかかわらず、働くことを希望するすべての障害者が差別されることなく障害のない者と平等に就職、職の維持や昇進、昇給、復職などができるよう、職場において事業所から適切な合理的配慮が行われる必要がある。

また、労働能力を向上させるために必要な支援（職業生活を維持、向上するための人的、物的及び経済的支援や生活支援、通勤を含む移動支援、コミュニケーション支援を含む。）が行われることが必要であり、これにより、障害者の雇用及び労働における処遇や技能の向上を図るべきである。

【雇用義務の対象拡大と職業的困難さに基づく障害程度の認定】

現在は、障害者雇用義務の対象は身体障害者と知的障害者に限定されているが、その対象を、精神障害者を含むあらゆる種類の障害者に拡大するべきである。また、障害者雇用にかかる障害程度の認定は、機能障害ではなく職業的困難さに基づいて行うべきである。

【一般の職業紹介サービス等の利用】

障害者が障害のない者と平等に労働及び雇用に参加できるようニーズに応じた適切な職業紹介サービス等の提供を確保するには、限られた特定の機関で提供される障害者を対象とした特別な職業紹介サービス等だけではなく、身近にある一般市民を対象とした通常の職業紹介サービス等が障害者にとってインクルーシブでアクセシブルでなければならない。また、生涯にわたりキャリア形成の機会が確保されなければならない。

【多様な就業の場の創出及び必要な仕事の確保】

障害者が自由に選択し、又は納得できる労働につけるよう、企業や公共機関での雇用に加え、自営・起業、社会的事業所や協同組合での就業、並びに在宅就労等を含む、多様な就業の場が創出されると共に、そこで就業する障害者が生計を立てうる適切な仕事を安定確保するための仕組みが整備されなければならない。

以上を踏まえ、基本法には次の観点を盛り込むべきである。

- ・ 労働施策と福祉施策を一体的に展開することにより、可能なかぎり障害者が障害のない者と平等に一般労働法規の適用が受けられるようにするとともに、生計の維持可能な賃金の確保などのために必要な支援を受けられるようにすること。

(実施・検討に当たっての留意点)

(別紙3-1参照)

(厚生労働省)

- ・ 働く場での合理的配慮及び必要な支援として、障害に応じた職場環境と労働条件の整備、ジョブコーチ等の人的支援の配置、コミュニケーション支援などの支援を受けられるようにすることにより、障害者が障害のない者と平等に雇用され、働くことができるようにすること。

(実施・検討に当たっての留意点)

・ 別紙3-2(1)～(3)及び3.基本的施策関係の2)に加え、「合理的配慮及び必要な支援として、障害に応じた職場環境と労働条件の整備、

ジョブコーチ等の人的支援の配置、コミュニケーション支援などの支援
について、何が合理的配慮であり、何が必要な支援に該当するのか、また、
それぞれの言葉の具体的な内容やその実施手段、実施主体などについて、
実現可能性も踏まえ、具体的に明らかにしておく必要がある。

・ 「障害者が障害のない者と平等に雇用され」る状態は、どのような状態であるのかを明らかにしておく必要がある。

誰が「平等に雇用され、働くことができる環境、条件」を整備し、またそのような環境や条件はどのようなものであるのかを明らかにしておく必要がある。

【厚生労働省】

・ 障害者の休職、昇進及び復職に関し必要な措置を講ずること。

(実施・検討に当たっての留意点)

・ 「障害者の休職、昇進及び復職に関し必要な措置」とはどのような措置であり、誰が講じるものなのかを明らかにしておく必要がある。

・ 総則「7）国民の理解・責務」の③で示したとおり、「均衡を失した又は過度の負担を課さない」とされていることも踏まえる必要がある。

【厚生労働省】

・ 障害者雇用義務の対象を知的障害、身体障害から、他のあらゆる障害に拡大すると共に、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。

(実施・検討に当たっての留意点)

・ 「あらゆる障害」の定義が明らかではないが、雇用義務の対象範囲については、民間企業に義務を課すものであり、法的安定性、公平性が確保される必要があることに留意が必要である。

・ また、「職業上の困難さに着目した障害認定」の定義及び具体的方法が明らかでないが、あらゆる業種・職種が存在する中で、雇用義務の対象となる範囲を決定する認定であることから、法的安定性、公平性が確保される必要があることに留意が必要である。

(厚生労働省)

・ 障害者が障害のない者と平等に、職業紹介等のサービスを利用できるよ

うにすること。

(実施・検討に当たっての留意点)

- ・ 【一般の職業紹介サービス等の利用】における記載を想定していると思われるが、当該項目に記載されている「生涯学習を含めたキャリア形成支援」の趣旨を明らかにする必要がある。
- ・ 現在も、障害者が一般の方と同様の職業紹介サービス等を受けることは妨げられていないため、具体的にどのような点において、平等に職業紹介サービス等を利用できるようにすべきかを明らかにする必要がある。

【厚生労働省】

- ・ 障害者に対し、障害のない者と平等に多様な就業の場が整備され、また生計を立てうる適切な仕事が安定的に確保されること。

(実施・検討に当たっての留意点)

- ・ 「障害のない者と平等に多様な就業の場が整備」とは具体的にどのような措置であり、誰がその措置を講じるのかを明らかにしておく必要がある。
- ・ 「生計を立てうる適切な仕事」とは具体的にどのような仕事を指すのか、また、「安定的に確保される」とは、どのような状態を指し、そのためにどのような措置を講じるのかを明らかにしておく必要がある。

(厚生労働省)

(基本法改正に当たって政府に求める意見)

○ (P)