

## 障害者の勤労権と労働の場における人権の確立

弁護士 清水 建夫

(働く障害者の弁護団, 障害児・者人権ネットワーク)

### 1. 働く障害者の弁護団の結成とホームページの開設

働く障害者やこれから働こうとする障害者をサポートする目的で、本年6月働く障害者の弁護団を結成した。弁護団は、下記のとおり事務局を設け、ホームページを開設し、障害者に勤労の権利や法律に関する情報を発信するとともに、障害者や障害者の労働問題に関係する方からの電話・FAX・メール・面接による相談や意見を受付けてきた。障害者の声はなかなか外に出てこないが、ホームページを通して、少しずつではあるが障害者の声が届くようになった。

#### 働く障害者の弁護団事務局

〒104-0061

東京都中央区銀座 6-9-7 近畿建物銀座ビル7階  
銀座通り法律事務所

電話 03-5568-7602 FAX 03-5568-7607

ホームページアドレス

<http://www.5a.biglobe.ne.jp/~roudou/>

E-Mail アドレス [roudou@msh.biglobe.ne.jp](mailto:roudou@msh.biglobe.ne.jp)

### 2. 企業における差別・やっかい者扱い

寄せられた相談や訴えには、労働問題もあったが、それ以前の人間性を否定されているという訴えが多く、それは日常的に差別・蔑視・無視を受け、やっかい者扱いをされているという内容であった。

「障害者手帳の再交付の通知が来たので市役所に行きたいと課長に申し出たら、『土曜日に行け』と言われた。土曜日は市役所が休みであることをわかっていながら」「生理休暇を申請したら、『常識的にとるもんじゃない』と一喝された」「君は障害者枠だからこの会社に就職できたので、そうでなければこの会社に入れる人間ではない』と言われた」「障害者枠は雇用率達成のためにあるもので、あいつにできるわけがない』と言っていたのが耳に入った」「毎日同じ単純作業しかさせてくれない」「職場で他の

人と語り合う機会もなく、孤立している」「事務職なのに私には机がない」「倒れる前と同じ仕事ができなければ、復職を認めないと言われ、妻とともに会社に呼ばれ、退職願いへの署名を迫られている」「入社時から先輩に暴言暴力(聴覚障害のため呼んでもわからないので私の服を引っ張る・物で頭をたたく・消しゴムを投げつける等)を受け人間不信に陥った」「入社時から現在に至るまで昇格昇進がない」「先輩が後輩に『あの人が昇進しないのはあの人が障害者で何もできないからであの人にかわってあなたが昇進するんだ』と言っていた」等々。

今回訴えてきた障害者の勤務する会社は、大企業が多くしかも対外的には“環境に優しい”等のソフトなイメージを売り物にする企業が少なくなかった。

これら訴えについて、企業側の言い分もあろうかと思われるが、障害者が不実のことを訴えているとも思えない。効率を優先し、従業員を統一的に管理しようとする大企業において、意識・無意識のうちに障害者をやっかい者扱いにしているということはあることである。

### 3. 社会権としての勤労の権利と市場原理

好調なアメリカ経済を目の当たりに見て、わが国における行政主導の護送船団方式による企業保護の弊害が指摘され、規制の撤廃と自由なる競争の必要性が強調されている。企業が自由な市場競争に身を置くことにより成長するという市場原理が最近のわが国の支配的考え方となりつつある。

市場原理は一面で正しい原理であるが、普遍的原理ではない。とりわけ障害者の労働の場で市場原理を持ち出すのは法的には憲法的誤ちだと言える。

「日本国憲法は、生存権(25条)、教育を受ける権利(26条)、勤労の権利(27条)、労働基本権(28条)という社会権を保障している。社

会権は、20世紀になって、社会国家(福祉国家)の理想に基づき、とくに社会的・経済的弱者を保護し実質的平等を実現するために保障されるに至った人権である。その内容は、国民が人間に値する生活を営むことを保障するものであり、法的にみると、それは国に対して一定の行為を要求する権利(作為請求権)である。この点で、国の介入の排除を目的とする権利(不作為請求権)である自由権とは性質を異にする。」(芦部信喜「憲法」199頁)

労働の場を契約自由の原則にまかせ、労働を市場原理にさらせば、現実の労使間の力の差のために、労働者は使用者に対して不利な立場に立たざるを得ない。勤労の権利や労働基本権の保障は、劣位にある労働者を使用者と対等の立場に立たせることを目的としている(同207頁)。

労働力を商品と見た場合、障害者が売れる商品は障害をもたない人が売れる商品と比べると明らかに不利である。これを市場原理にまかせれば、障害者が職に就けないのは当然である。勤労の権利は、社会権の一つとして社会的・経済的弱者を保護し、実質的平等を実現するために保障されている人権である。勤労の権利は、誰にもまして障害者に保障されなければならない。ところが、わが国の障害者雇用立法や障害者雇用行政は障害者の勤労の権利の保障という面で不完全であると思う(拙著「障害者雇用促進法の抜本的改正をーこの法律がかかえる構造的問題についてー」福祉労働第81号12~26頁)。

不況のため障害者雇用が進まないと言われてきた。しかし、好・不況はいつものことであり、その上、不況と言われたときも日本経済のファンダメンタルズは諸外国と比べて決して劣位ではなかった。不景気という理由でやめさせられた障害者は好況になったからといって呼び戻されることはまずない。

欧米における障害者雇用率は日本よりはるかに高い。日本の企業を欧米並みに改善しても、日本企業は世界市場でハンディを負うことにはならない。国内市場においても全ての企業が法律を守った上で、その同一土俵の上で自由に競争し、利潤を追求するべきであろう。全ての企業が障害者雇用率を満たした上で市場で競うところにこそ正しい意味での市場原理があると考えられる。

#### 4. 雇用が伸びず、増えた納付金会計

平成10年7月1日より法定雇用率が改訂され、常用労働者56名以上の民間企業については従来の1.6%が1.8%の雇用義務に変更となった。しかしながら、実雇用率は平成10年6月1日現在と比べ平成11年6月1日現在は実質的に変わっておらず、法定雇用率未達成企業の割合は49.9%から55.3%に増えた(労働省発表)。適用対象会社が61,113社であるからその55.3%ということになると33,795社が未達成ということになる。1,000人以上の大企業は2,604社あるが、その77%が未達成である。

法定雇用率が高くなったにもかかわらず、実雇用率が増えず、未達成企業が増えたため未達成企業が納めた納付金に関する日本障害者雇用促進協会の納付金事業特別会計は現・預金が増え、資金が潤沢となった。

このことは平成10年度と平成11年度の収支を比べると明らかである。納付金収入は平成10年度の195億から平成11年度には252億円と57億円増えた。一方支給金(雇用調整金・報奨金・各種助成金)は平成10年度の179億円に対し、平成11年度は145億円と34億円減少している。平成11年度の資金収支は、前年度剰余金受入金127億円を含め収入が382億円であるのに対し、支出は184億円しかなく、実に198億円が次期繰り越しとなっている。現に納付金事業特別会計は、平成12年3月31日現在で193億円の現・預金がある。

#### 5. 労働省予算は少なすぎないか

労働省は平成12年度予算で障害者緊急雇用安定プロジェクト572百万円、再就職支援対策285百万円を計上しているものの、雇用率未達成企業に対する雇用促進事業の予算はわずか11百万円である。未達成企業が33,795社あるわけであるから1社あたり325円ということになる。これでは未達成企業に調査に行く往復の運賃にもならない。

日本障害者雇用促進協会は、法的に事業主団体の組織である(前述の拙著18頁)。納付金会計の運用は、事業主相互間で、法定雇用率を達成できない事業主が障害者を多く雇用している事業主にお金で支援するという形で進められて

きた。

法が法定雇用率を定めた以上、全ての企業が法定雇用率を達成するのが本来の姿である。しかし、仮にこれが実現すると納付金収入が0となり、障害者雇用のための助成金の財源もなくなる。現在の制度は、未達成企業の存在を不可欠としており、矛盾に満ちたものとなっている。

平成 10 年度の損益計算書を見れば、収益が 198 億円に対し費用が 221 億円で、23 億円の当期損失となっている。費用の内訳を見ると支給金が 179 億円、一般管理費が 38 億円となっている。平成 10 年度は法定雇用率 1.6%に対し、実雇用率 1.48%であり、49.9%の企業が未達成である。このように法定雇用率を達成していないにもかかわらず、納付金会計は大幅な赤字決算であるから、いわんや、すべての企業が法定雇用率を達成すれば、障害者雇用促進法の仕組みそのものが根底から破綻することが明らかである。未達成企業に対する低額な労働省予算はそのことを反映しているように思われる。

真に障害者雇用を促進するためには、障害者雇用促進法は早急にその基本から改正する必要があると考える。

## 6. 契約社員を常用労働者に含めるのは法違反

障害者雇用促進法は、雇用義務の算定の基礎となる労働者を「常時雇用する労働者」として、常用労働者に限定している。労働基準法上も(第 14 条)、わが国の労働契約の実態も、常用労働者の契約形態は、「期間の定めのない契約」が原則であり、契約期限を定める契約はきわめて例外的存在である。

ところが、労働省職業安定局監修・日本障害者雇用促進協会編集の「障害者雇用ガイドブック」は、「『常時雇用される労働者』とは、雇用契約の形式のいかんを問わず、事実上期間の定めなく雇用されているすべての労働者をいい、実態的に判断されるべきものです」として、1 ヶ月、6 ヶ月の有期契約でも、あるいは、日々雇用される労働者であっても、1 年を超えて雇用されると見込まれる労働者は常用労働者に含まれる、という見解を示している(平成 11 年版 305 頁)。

このため、多くの企業は障害のない労働者を正社員としながら、障害をもつ労働者を契約社

員又は嘱託社員として採用し、かつ、障害者雇用促進法上の常用労働者として労働省に届け出、労働省も常用労働者として認めている。

言うまでもなく、有期契約とされた障害者は、雇用継続に常に不安定な立場に立たされている。のみならず、契約更新というシステムのもとで、昇給・昇格もあまりない。退職金もほとんどない。障害のない常用労働者と比べ労働条件において明確に不利益に扱われている。

他の常用労働者と明らかに異なった扱いをしているにもかかわらず、雇用義務の上では常用労働者にカウントするのは障害者雇用促進法の趣旨に反し違法と判断される。実態的判断は、他の常用労働者の実態との対比による判断でなければならない。しかしこのような実態的判断は行われていない。ガイドブックの記載は訂正されるべきである。労働省も他の常用労働者が有期契約か否かまで調査した上、他の常用労働者が有期契約でない場合には常用労働者として認めるべきではない。

## 7. 障害者と最低賃金

最低賃金法は、使用者が障害者を、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に該当するとして都道府県労働基準局長の許可を得たときは最低賃金法の扱いを適用しないとしている(第 8 条第 1 号)。最低賃金は、地域別最低賃金額が、東京都・大阪府・神奈川県の場合で、日額 5,514 円(時給 698 円)である。20 日間働いて、110,280 円であり、これでは東京や大阪でアパートを借りて生活することはできない。我慢して生活したとしても、人たるに値する生活ではない。人たるに値しない生活しかできない最低賃金にもかかわらず、障害者であるということを大きな理由として、さらにそれを下回る賃金で雇用を認めるのは時代錯誤だと思う。この条項は、他の法律における障害者の欠格条項と同様、削除されるべきであると考えられる。

障害者にとり、最低賃金は最高賃金として機能していることが多い。中小企業では都道府県労働基準局長の許可も得ないで、いわばやみで最低賃金未満の賃金で雇用されている労働者は少なくない。労働基準監督署は、積極的に調査し、最低賃金法違反を是正するよう促してほしい。

## 8. 障害者と労働災害

本年3月24日知的障害者の当事者の会のリーダーであったK氏(41歳)が連結式全自動洗濯機を操作中、回転する巨大なかくはん機に巻き込まれ同月28日死亡した。その工場では、約100名が常時働いており、知的障害者を多数雇用していた。機械の操作について十分な教育がされておらず、事故発生の時に2人の知的障害者の青年がまわりにいたが、機械の止め方すら知らなかった。50人以上が常時働いている場合には、事業者は安全管理者、衛生管理者、産業医を選任して労働基準監督署に届け出る義務があるが、その選任も届出もなかった。

労働省職業安定局に障害者雇用対策課があるが、同課に問い合わせたところ、同課は、障害者の労働環境を監督する立場にないということであった。労働環境全般を監督するのは労働省の中の労働基準局ということになるのであろうが、ここには障害者の労働環境を守るための特別なセクションはない。

労働安全衛生法は、「事業主は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない」と定めている(62条)。そして、労働省は労働基準局長名で「本条の『その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者』には身体障害者、出稼労働者等であること」と通達している(昭和47.9.18基発602)。労働省労働基準局はこの通達にそって、障害者を「労働災害の防止上特に配慮を必要とする者」と扱って、各労働基準監督署長に右の姿勢で監督行政に臨むよう周知徹底すべきだと思う。周知徹底していればK氏の会社のように労働安全衛生法に違反して障害をもつ労働者の生命・健康を軽んじている企業が放置されたままになることはなかった。

生命を失わないまでも障害に不適切な業務に就かされ、健康を害している障害者も少なくない。労働省に障害者の雇用促進だけでなく、障害者の労働環境を保護する面でも特別なセクションを置いてもらいたいと思う。あるいは障害者雇用対策課が両方の業務を担ってもらいたいと思う。

## 9. 弱くもろい社会

障害は障害者その人に属するのではなく、障害者と環境の間にある。「社会は、一般的な物理的環境、社会保健事業、教育、労働の機会、それからまたスポーツを含む文化的・社会的な生活全体が障害者にとって利用しやすいように整える義務を負っているのである。これは、単に障害者のみならず、社会全体にとっても利益となるものである。ある社会がその構成員のいくらかの人々を閉め出すような場合、それは弱くもろい社会なのである。障害者は、その社会の他の者と異なったニーズを持つ特別な集団と考えるべきではなく、その通常的人間的なニーズを充たすのに特別な困難を持つ普通の市民と考えられるべきなのである」(国連総会で採択された「国際障害者年行動計画」より)。効率と管理を優先させ、やっかい者扱いをして障害者を閉め出す職場環境は、障害者だけではなく、障害をもたない労働者にとっても息のつまるような環境である。障害者を閉め出し、効率と管理を優先させてきたわが国の社会は、中高年男性の自殺の増加、未来への夢を失っている子供たち等、すっぱりと閉塞感におおわれてしまったのではなかろうか。働く障害者のおかれている状況を見つめると、今問われているのは、われわれ日本人が追い求めてきた生き方・価値感そのものであるように思われる。

立場はそれぞれ違っても、今後、それぞれの立場から障害者雇用のあり方について活発に意見を出し合って、開かれた社会を築いていくべきだと思う。(この小文に関するご意見があれば、前記弁護団事務局までお寄せ下さい)。