

企業倫理と障害のある人の雇用

松原 義弘*

Business Ethics for Employment of Persons with Disabilities

Yoshihiro MATSUBARA

Abstract

Employers have a duty to employment of persons with disabilities. Not only that, They should offer the reasonable accommodation for employees with disabilities in the workplace.

In this paper, I consider that not only compliance but also business ethics is significant to promote employment of persons with disabilities.

1. はじめに

日本では、すべての事業主は障害のある人を雇用する責務を有するとされている。障害者雇用促進法（以下、「促進法」と表記。）では「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」（第5条）と定めている。事業主の義務として、雇用する常用労働者のうち法定雇用率1.8%以上の数の障害のある人を雇用しなければならないとされている。しかし、2008年6月時点での民間企業（56人以上規模の企業）における障害のある人の実雇用率は1.59%と法定雇用率を下回っており、法定雇用率達成企業の割合は44.9%と実に半分以上の企業が法令遵守をしていない状況にある¹⁾。

一方、相次ぐ企業の不祥事や消費者・株主の意識の高まりを背景にコーポレート・ガバナンスにおける法令遵守（コンプライアンス）や企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility, CSR）が一層注目されている。障害のある人の雇用について、まず各企業には法令遵守として法定雇用率を達成することが求められる。また、促進法は障害のある人の雇用の「数」について規制する法であるが、その内容や雇用の「質」といったことについては各企業に任せるしくみとなっている。例えば、どのような種類や程度の障害のある人を雇うのか、あるいは障害のある従業員が働きやす

い環境にするためにどのような施設の改善や就労における人的支援などを行うのかは、現時点では法で強制される事項ではなく各企業に任されている。障害のある人の雇用を考えると、法定雇用率という「数」の達成だけでなく、「質」の向上も重要な課題であり、そのような活動を積極的に行おうとする企業の姿勢や企業倫理が重要であると言える。

そこで本稿では、企業倫理を「企業の営利活動・CSR活動・法令遵守のための行動指針」として広く捉え、障害のある人の雇用に焦点を当てて、法により強制される事項と、企業倫理に任されている事項とを分類した上で、障害のある人の雇用の促進と継続のための企業倫理の在り方について考察していく。

2. 障害のある人の雇用において企業が法令遵守すべき事項

まず本章では、障害のある人の雇用について企業が法令遵守しなければならない事項について確認する。

2. 1. 障害者雇用率制度

促進法では、民間企業において事業主は雇用している労働者中に占める身体障害のある人または知的障害のある人の割合が1.8%以上であるようにしなければならないと定められている。つまり事業主には法定雇用率1.8%以上の身体障害または知的障害のある人を雇用する義務がある。精神障害のある人を雇用した場合は、身体障害または知的障害のある人を雇用したと見なされるが、精神障害のある人を雇用するか否かは

事業主の任意である。また身体障害のある人のみを雇用する、または知的障害のある人のみを雇用するといった方法でも雇用率を達成できている。この雇用率制度が、日本における障害のある人の雇用制度の大きな柱となっている。

2. 2. 雇用状況の報告

一定規模以上（原則として常用労働者数56人以上）の事業主は、毎年6月1日現在の身体障害のある人及び知的障害のある人の雇用に関する状況をその主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所長に報告しなければならない（促進法第43条5項）。

2. 3. 障害のある人の雇入れに関する計画の作成

上述の事業主からの報告に基づき、公共職業安定所長は、障害者雇用率未達成の事業主に対して「障害者の雇入れに関する計画」を作成するよう命ずることができる（促進法第46条）。計画の期間は3か年で、この期間内に障害者雇用率を達成できるよう雇入れ計画を作成する必要がある。提出された計画の内容が著しく不適当な場合などには、公共職業安定所長は事業主に対してその計画の変更の勧告を行うことができ、計画の実施を怠っている場合などには必要に応じて計画の適正な実施について勧告を行うことができる。

2. 4. 障害者職業生活相談員の選任

5人以上の障害のある人を雇用する事業主は、その事業所において障害者職業生活相談員（以下「相談員」と表記。）を選任し、障害のある人の職業生活全般においての相談や指導を行わせなければならない（促進法第79条）。障害のある労働者が実際の職場において職務内容や職場環境の整備について相談できるようにしたものである。事業主は管轄の公共職業安定所長に相談員の氏名等を届出なければならない。事業主は相談員を1名選任することで義務を達成できるが、事業所の規模や障害のある労働者の数、障害の種別等に応じて複数の相談員の選任を行うことが望ましいとされ²⁾、それは事業主の任意となっている。

2. 5. 解雇の届出

事業主は、障害のある労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合その他厚生労働省令で定める場合³⁾を除く。）には、公共職業安定所長に届出なければならない（促進法第81条1項）。これは、障害のある人の再就職には様々な困難が伴うため、速やかに公共職業安定所に届出をさせることに

よって求人の開拓や職業紹介等が行われるようにするためのものである。

2. 6. 安全配慮義務

事業主は、労働災害を防止し、快適な職場環境を実現し、労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない（労働安全衛生法第3条1項）。これは障害のある人のみならず全ての労働者に対する事業主の義務であるが、とりわけ「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なうように努めなければならない。」（労安法第62条）と定めて、障害のある労働者については個々の障害に応じた適切な方法手段によって安全を確保するための配慮を求めている。障害のある人に対する安全配慮義務が争われた例としてA サプライ（知的障害者死亡事故）事件（東京地八王子支部平15.12.10）などがあり⁴⁾、障害のある従業員への特別な安全配慮義務を認め、企業に損害賠償を命じている。

2. 7. 企業の法的義務を担保するしくみ

以上、障害のある人の雇用について、企業が遵守しなければならない内容をまとめたが、これらを遵守させるために以下のようなしくみが用意されている。

2. 7. 1. 障害者雇用納付金制度

法定雇用率未達成の事業主は、障害者雇用納付金（以下「納付金」と表記。）を納付しなければならない⁵⁾。納付金の額は、毎月の法定雇用障害者数を下回る数に調整基礎額（促進法施行令第17条により5万円と定められている。）を乗じた額の合計額である⁶⁾。

この納付金は、罰金としての性格をもつものではなく、また納付金を納付することによって障害のある人の雇用義務を免れる性格のものではないとされている⁷⁾。

この納付金制度は、中小企業には負担が大きいため、常用労働者300人以下の事業主については「当面の間」適用されないこととされていたが、2008年の法改正により、対象となる事業主の範囲が常用労働者101人以上の中小企業に拡大されることになった（経過措置により、2010年7月1日から常用雇用労働者201人以上の企業を対象、2015年4月1日から常用雇用労働者101人以上の企業を対象とし、納付金の額は5年間は不足一人につき月額4万円とする緩和策が設けられた）。

このように納付金制度は、罰則としての性格はないとされているが、後述の障害者雇用調整金と併せて経済的インセンティブによって障害のある人の雇用を進

めようとするしくみである。

2. 7. 2. 企業名公表

上述の「障害者の雇入れに関する計画」を作成した事業主が、正当な理由がなく、雇入れに関する計画が著しく不適合で、厚労大臣がその変更を勧告しても従わないとき、あるいは雇入れに関する計画の適正な実施に関し、厚労大臣が勧告をしても従わないときは、厚生労働大臣はその旨を公表することができる。企業の社会的責任（CSR）が株主、取引先、消費者といったステークホルダーに重視されるようになってきている近年において、企業名公表は事業主に社会的制裁を加える意義がある。

2. 7. 3. 罰則

促進法には事業主に対する罰則規定が設けられている。以下はその主なものであり、事業主には30万円以下の罰金が課せられる（促進法第86条）。

- ①身体障害のある人及び知的障害のある人の雇用に関する状況の報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- ②障害者雇用率未達成の事業主のうち公共職業安定所長に「障害者の雇入れに関する計画」を作成するよう命じられたにもかかわらず計画を作成せず、又はその計画を提出しなかったとき。
- ③障害のある労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。）に公共職業安定所長に届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。

以上のように、雇用率制度や納付金制度、企業名公表の前提となる障害のある人の雇用状況の届出を怠った場合や虚偽報告などについて、罰則を課すことにより事業主に義務を履行させるようになっている。

3. 障害のある人の雇用において企業倫理に任される事項

前章では企業が法令遵守しなければならない事項を確認した。本章では、法で強制されるものではないが企業が任意で取り組むと望ましい事項について整理してみる。

3. 1. 障害者雇用率以上の障害のある人の雇用

前章で見たように、事業主は法定雇用率以上の障害のある人の雇用義務を有するが、法定雇用数をどれだけ超えて障害のある人を雇用するかは各企業の「努力義務」とされている。雇用率を超えて障害のある人を

雇用する事業主に対しては、障害者雇用調整金の支給や障害者雇用優良事業所等に対する厚生労働大臣表彰などのしくみが設けられている。法定雇用数を何倍も超えて障害のある人を雇用し業績を伸ばしている企業がある。

3. 2. 重度障害のある人や多様な障害のある人の雇用

事業主は身体障害または知的障害のある人を雇用する義務があるが、その障害の程度が重度であるか軽度であるかについては問われない。つまり軽度障害のある人のみを雇用することで法定雇用率を達成できている。重度障害のある人の雇用に関しては職場の改善や様々な配慮が必要な場合が多く、実際、重度障害のある人の雇用は進んでおらず、促進法の大きな課題となっている。

促進法には、重度障害のある人の雇用促進のしくみとしてダブルカウント制度が用意されている。これは雇用率制度において重度障害のある人を1人雇うと2人の身体障害または知的障害のある人を雇ったとみなされるしくみである。

また、事業主は身体障害のある人のみを雇用することで義務を果たすことも可能である。しかし障害は身体障害、知的障害、精神障害をはじめ、発達障害や高次脳機能障害、難病など多様なものがあり、いくつもの障害を併せもつ重複障害もある。

促進法は、企業が雇用すべき障害のある人の数について割当雇用のしくみで規制をかけているが、どのような障害をもつ人を雇用するか、あるいはどのような程度の障害をもつ人を雇用するかは企業に任せている。後述するが事業主へは多様な助成金や支援制度が用意されており、重度障害のある人や多様な障害のある人の雇用は、企業が積極的に取り組むことが求められる事項の一つであると考えられる。

3. 3. 障害のある人への配慮・調整

障害のある人が職務を遂行する際、職場環境の改善など物理的な配慮・調整が必要な場合がある。例えば車いすを使用する人が職場を移動しやすいうようにスロープを設置したり段差をなくしたりするなどである。また、作業台の改善（位置を低くする、片手だけで作業ができるようにするなど）、聴覚に障害のある人のために光で交替時間を知らせる機器の設置などもある。障害のある人を雇用する事業主はこれらのような配慮を行うことは（労働安全衛生法が定める労働者の安全と健康の確保のため最低限の配慮義務を除き）義務づ

けられてはならず任意の事項である。

また、物理的な調整のみならず、人的な支援が求められる場合もある。例えば職場における介助者や手話通訳者の配置などである。雇用管理において特別な配慮を行うと障害のある人が働きやすい環境となる場合がある。例えば通院時間に配慮したフレックス勤務制度や、在宅勤務を認めるなどである。さらに通勤支援があるとよい場合もある。例えば公共交通機関を利用しての通勤が困難な人に車による通勤を認め駐車場を利用できるようにする、通勤用バスを運行する、通勤支援者を配置するなどである。

3. 4. 障害のある人の雇用形態について

企業は障害のある人を雇用する際、正社員（フルタイム労働、期間の定めのない雇用契約）、契約社員（フルタイム労働、有期雇用契約）、パートタイム社員（短時間労働、有期雇用契約）など多様な雇用形態を通じて法定雇用率の達成が可能である⁸⁾。また、特例子会社を設立し、そこで障害のある人を雇用することで親会社が法定雇用率を達成できるしくみもある⁹⁾。新聞の求人欄では、企業が障害のある人を募集する際に契約社員としての採用が条件であるものを多く見かける。障害のある人を契約社員として限定して採用している企業には、正社員としての採用の門戸を広げる、あるいは契約社員として採用した障害のある労働者をその希望に応じて正社員に登用するといったことが求められる。また、長時間働くことが困難な障害のある人のニーズに応じたパートタイム雇用ならばよいが、雇用率を達成する目的のためだけにパートタイム労働者しか募集・採用しないとすることは企業倫理として望ましいことではないと考える。

3. 5. ジョブコーチの受け入れ・配置

ジョブコーチとは、障害のある人が職場に適應できるよう障害のある人と共に職場に出向いて直接支援を行う人たちのことである。ジョブコーチは、障害のある人が新たに就職する際の支援だけでなくその後の支援も行い、事業主や職場の従業員に対しても必要な助言や職務の再設計、職場環境の改善を提案するなど、障害のある人と事業主の双方に直接的・人的・継続的支援を行うことで障害のある人の職場定着を図る役割を果たしている¹⁰⁾。

ジョブコーチには、地域障害者職業センターに所属している人や地域において就労支援移行機能を果たす福祉施設等に所属している人(第1号職場適応援助者)などがある。これらのジョブコーチを職場に受け入れ

るか否かは企業の任意となっている。また、企業が独自にジョブコーチ(第2号職場適応援助者)を配置することもでき、そのための助成金が整備されている。

ジョブコーチが障害のある人の雇用促進と職場定着に果たす役割は大きく、実績も伸びている。企業は地域のジョブコーチから職場実習を打診された際は積極的に受け入れる、障害のある人を雇用する際はジョブコーチによる支援を受け入れる、あるいは自らジョブコーチを配置する、といったことが(これらは法で強制される事項ではないが)求められる。

3. 6. 企業の任意の取り組みを支援するしくみ

以上、障害のある人の雇用について企業が任意で取り組む事項をまとめたが、これらを支援するしくみが行政により整備されている。

3. 6. 1. 助成金

まず、障害のある人の雇用に取り組む事業主に支給される助成金の制度が用意されている。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が事業主の申請に基づき支給する助成金には障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金(第1号職場適応援助者助成金、第2号職場適応援助者助成金)、重度障害者等通勤対策助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金などがある。これら助成金は、作業施設等の改善・調整のためのもの、障害のある人の介助者や手話通訳の配置のためのもの、通勤用バスの購入や通勤援助者の委嘱のためのもの、職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置するためのものなど、各種多様に用意されている。しかし事業主が要した費用の全額が助成されるのではなく、3分の1から4分の3といった助成率となっている。対象となる「障害者」も助成金ごとに細かく制限されており、助成にあたっては月額、年額、1回あたりの限度額が設定され、支給期間が限定されている。例えば通勤用バス運転従事者の委嘱助成金や通勤援助者の委嘱助成金などは支給期間が10年間と限られている。つまり、障害のある人への物理的調整や人的支援を行う場合、助成金で全額まかなえるのではなく少なからずの企業負担が生じることになるのである。

3. 6. 2 障害者雇用調整金

法定雇用障害者数を超えて身体障害または知的障害のある人を雇用する事業主に対し、高齢・障害者雇用支援機構から障害者雇用調整金(以下、「調整金」と表記。)が支給される(促進法第50条)。調整金の額は、

法定雇用障害者数を超えて雇用する障害者の数に、単位調整額を乗じて得た額である。単位調整額は27,000円である(施行令第15条)。支給対象となる事業主の範囲は上述の納付金制度と同様、常用労働者300人以下の事業主については適用されず、経過措置により2010年7月1日から常用雇用労働者201人以上の企業、2015年4月1日から常用雇用労働者101人以上の企業となっている¹¹⁾。

3. 6. 3. 表彰制度

厚生労働省は、障害者雇用優良事業所等に対する厚生労働大臣表彰を行っている。2008年度は「障害者雇用優良事業所」として24件、「障害者雇用職場改善好事例」の厚生労働大臣賞として1件の表彰が行われた¹²⁾。

また自治体が独自に表彰制度を設けている場合もある。例えば横浜市は、障害のある人を雇用し働きやすい職場環境をつくる取り組みや工夫を行っている企業を「ハマライゼーション(ヨコハマ・ノーマライゼーション)企業」として表彰している¹³⁾。

表彰された企業は、高い企業倫理や積極的なCSR活動を実践している企業として広く社会に認知されることになる。

4. 企業の取り組みの事例

本章では、障害のある人の雇用について、法で定められた事項を大きく超えた独自の取り組みをしている企業の例について見てみる。

4. 1. 株式会社ファーストリテイリング

株式会社ファーストリテイリングは、株式会社ユニクロなどのグループ会社の支配・管理等を行う持株会社である。傘下のユニクロは、衣料品の企画・生産・販売で全国に店舗を展開する企業であるが、2001年から「1店舗1名以上」を目標に障害のある人の雇用に取り組んでいる。障害のある従業員を複数のスタッフでサポートするなど、店舗スタッフ同士のチームワーク向上にもつなげている。約8割の店舗で雇用が進み、同社の障害者雇用率は2003年6.81%、2004年7.55%、2005年7.66%、2007年7.43%、2008年8.06%と、法定の1.8%を上回り、日本の企業ではトップクラスの雇用率となっている。今後はファーストリテイリング本部やグループ会社においても積極的に雇用を進めていくことを明らかにしている¹⁴⁾。

ユニクロで働く障害のある人で最も多いのは知的障害のある人である。障害のある人は、店舗の倉庫部門

での作業(段ボールで入荷した商品をビニール袋から取りだし商品の種類別・サイズ別等に並べ直すなど)や、店舗のオープン前の清掃で働いているケースが多い。採用については主に各地域の障害者職業センターに登録されている障害のある人が、障害者職業カウンセラーのサポートを得て応募するケースが多く、ジョブコーチやトライアル雇用の期間を経て本採用に至るようになっている¹⁵⁾。

障害のある人が店員に加わることで他人の悩みに気付くようになり従業員のチームワークも向上したとのことである。同社の柳井会長(当時)は「障害者を雇うのはその方が顧客サービスが向上するからだ。」¹⁶⁾と述べている。同社は、CSR活動と共に顧客サービスの向上という目的も併せて障害のある人の雇用に取り組んでいる。

4. 2. 株式会社かんでんエルハート

かんでんエルハートは、関西電力が大阪府と大阪市の支援を受けて第三セクター方式で1993年に設立した会社である。同社は、就労の進んでいない知的障害のある人や重度身体障害のある人、精神障害のある人の雇用を促進するために電気事業の職種枠を越えて新たな職域を開拓し、2008年7月現在、全従業員141名のうち身体障害のある人が47名(うち重度身体障害のある人43名)、知的障害のある人が48名(うち重度知的障害のある人8名)、精神障害のある人が4名で、全従業員の70%が障害のある人である¹⁷⁾。

事業内容は、花卉栽培、販売、花壇保守、広告企画、デザイン、印刷、製本、箱詰め、包装、メールサービス、データサービス、電話受付サービスなどである。

同社は障害のある従業員の定着を支えるために、独自に複数の第2号職場適応援助者を配置し、知的障害のある従業員や精神障害のある従業員のジョブコーチ支援を行っている¹⁸⁾。

関西電力はかんでんエルハートを特例子会社とすることで障害のある人の雇用率が2004年1.92%、2005年1.98%、2006年2.03%、2007年2.08%、2008年2.11%となり法定雇用率を達成している¹⁹⁾。また、かんでんエルハートは他の企業等への雇用啓発のために年間約4千人の各種団体等見学を受け入れ、また、障害のある人の就労支援相談にも応じている²⁰⁾。このようにかんでんエルハートと関西電力は、特例子会社という制度を利用して法令遵守に取り組むと共に、さらに第2号職場適応援助者の配置や他社からの見学の受け入れ、障害のある人の就労支援相談など、障害のある人の雇用の促進や継続、支援に積極的に取り組む姿勢が見ら

れる。

5. 障害のある人の権利条約と企業倫理

2006年12月、第61回国連総会において「障害のある人の権利条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities、以下「権利条約」と表記。)が採択された。日本においても条約批准のための国内法整備について検討が進められている。

権利条約は障害に基づく差別を禁止し、「合理的配慮(reasonable accommodation)」を行わないことも差別に含まれると明記している。合理的配慮とは、障害のある人が他の者との平等を基礎として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切な変更及び調整であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ、不釣り合いな又は過重な負担を課さないものをいう²¹⁾。権利条約は労働及び雇用の分野においても、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、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し障害に基づく差別を禁止し、職場において合理的配慮が障害のある人に提供されることを確保するよう締約国に求めている。職場における合理的配慮とは、障害のある人が職務を遂行するために必要かつ適切な変更および調整であり、コミュニケーションの確保、建物や設備などの物理的な職場環境の確保、作業内容や配置、職場における人間関係の調整に必要な人的・物的な面での配慮などである²²⁾。これらが「不釣り合いな又は過重な負担」にならない限り行われなければならないのである。

つまり、これまで企業の任意とされていた作業台の改善など職場環境の物理的な調整や職場における人的支援などの配慮は、権利条約では合理的配慮として企業が行わなければならない義務(ただし過重な負担がある場合を除く。)と捉えられる²³⁾。わが国の権利条約の批准により、障害のある人の雇用に関する企業倫理のあり方も影響を受けるであろうし、企業は障害のある人の雇用に関してより配慮を行う必要が出てくるであろう。

6. おわりに

1960年に促進法が制定されて以来、民間企業全体における障害のある人の実雇用率が法定雇用率を超えたことは一度もない。促進法が定める雇用率1.8%は最低基準であり、まず企業にはこの法定雇用率以上の障害のある人の雇用が求められる。

しかし、企業は割り当てられた雇用の「数」を達成するためだけに、障害のある人は契約社員やパートタイム社員でしか採用しないとか、障害のある人を雇用しながらも実質的な仕事を与えず個室で一定時間を過ごさせるといったことがあってはならない。これらはILOが提唱するディーセント・ワーク²⁴⁾とはほど遠いものである。また最悪のケースとして茨城県で障害のある従業員への賃金不払いや暴行が明らかになった「水戸アカス紙器事件」や滋賀県の肩パッド製造会社で障害のある従業員への暴行や年金横領が明らかになった「サン・グループ事件」などの事件がある。これらの企業は法定雇用率を達成していたものの著しい人権侵害を行っていた。企業には障害のある人の雇用の「数」の達成のみならず、障害のある人の雇用の「質」の向上のための取り組みが求められ、そのような取り組みをしようとする企業倫理が求められる。さしあたり企業には次のような企業倫理に基づく自発的な取り組みを求めたい。

まず第一に、障害のある人の雇用状況について情報を開示することである。雇用率の達成、未達成に関わらず、障害のある人の雇用の状況や自社の取り組みについてホームページや「CSR報告書」などで一般に公開することが望ましい²⁵⁾。

第二に、障害のある労働者が就労を継続できるよう、一人ひとりの障害に応じた十分な配慮・調整を行うことである。職場のバリアフリー化や作業機器の調整などの物理的調整のみならず、職場におけるコミュニケーション支援をはじめ生活相談や通勤支援といった人的な支援、あるいは勤務形態・勤務時間への配慮など、ハードとソフトの両面にわたる配慮・調整を行うことが求められる²⁶⁾。

第三に、職場へのジョブコーチの受け入れや配置である。前述の通りジョブコーチは障害のある人の職場開拓や雇用の促進、職場定着に重要な役割を果たしている。ジョブコーチを職場に受け入れる、あるいは企業が自ら配置するという取り組みが求められる。

以上、本稿では障害のある人の雇用と企業倫理の在り方について検討してきた。今や企業倫理やCSRに関する取り組みは、企業にとって「法令により強制されるもの」、「やらなければならないもの」といった認識から「企業の業績を左右する重要な要素」、「企業の最も重要な戦略の一つ」と認識されるようになってきている。法令を遵守しない企業は、株主や従業員からの提訴や行政庁から指導、勧告、企業名公表などで社会的信用を落とすことになる場合がある。また、近年CSR調達が広まりつつあり、障害のある人の雇用率未

達成企業は取引に参加できずビジネスチャンスを逸する可能性も出てきている²⁷⁾。一方、本稿で見た二つの企業のように、積極的に障害のある人の雇用に取り組む企業が見られる。企業のコンプライアンスの姿勢、

従業員への姿勢、社会貢献への姿勢といった企業倫理の在り方を見ると、その企業の障害のある人の雇用についての取り組みは一つの重要なメルクマールであると言える。

註

- 1) 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課「平成20年6月1日現在の障害者の雇用状況について」2008年11月20日厚生労働省発表資料3頁。
- 2) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編『障害者雇用ガイドブック 平成19年版』（雇用問題研究会、2007年）382頁。
- 3) 天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより障害のある人を解雇する場合がこれに該当する（障害者雇用促進法施行規則第41条）。
- 4) クリーニング工場で働いていた知的障害のある従業員が大型機械に巻き込まれて死亡した事件。判決は安全配慮義務違反の判例法理を適用しつつ、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して、障害のある人には特別な安全配慮（人的・物的労働環境の整備等）を要するとした。詳しくは小西啓文「判例解説知的障害を有する労働者の死亡事故と使用者の安全配慮義務 - A サプライ（知的障害者死亡事故）事件（東京地裁八王子支部平成15.12.10判決）」労働判例881号（2005年）5-14頁参照。
- 5) 納付金制度に関する業務は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が行うこととされている。
- 6) 例えば、法定雇用率1.8%をもとにした法定障害者雇用数が10名の事業主が、一人も障害のある人を雇用しなかった場合は、納付金の月額10人×5万円=50万円となる。雇用率を達成している事業主は納付金の額がゼロになる。
- 7) 納付金制度は、障害のある人を雇用することに伴う経済的負担を事業主間で調整するとともに、障害のある人を雇用する事業主に対して助成、援助を行うため、事業主の共同拠出による制度であるとされている。遠藤政夫『身体障害者雇用促進法の理論と解説』（日刊労働通信社、1977年）250-251頁。
- 8) パートタイム雇用（週の労働時間が20時間以上30時間未満）の場合、従来は重度身体・重度知的障害のある人は1人につき1人、精神障害のある人は1人につき0.5人として法定雇用率への算入が認められてきたが、さらに2008年12月の促進法改正により中・軽度の身体・知的障害のある人をパートタイム雇用した場合にも1人につき0.5人として法定雇用率への算入が認められるようになった（2010年7月施行）。
- 9) 特例子会社制度は、障害のある人の雇用を促進するため、一定の要件を満たす子会社について、公共職業安定所長の認定を受けた場合には、特例的に雇用率制度及び納付金制度の適用上親会社と同一の事業主と見なす制度である。さらに特例子会社を保有する企業が特例子会社以外のその他の子会社を含めて障害のある人の雇用を進めている場合には、一定の要件の下に関係会社に雇用されている労働者も特例子会社に雇用されている労働者と同様に親会社に雇用されている者とみなす「特例子会社制度のグループ適用」も認められている。前掲・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編『障害者雇用ガイドブック 平成19年版』354-356頁。このしくみにより、主に大企業が特例子会社を設立し、そこで集中的に障害のある人を雇用することで親会社やグループ会社の法定雇用率を達成するといったことが行われている。2008年6月末現在、特例子会社の認定数は242社、うちグループ適用の認定数は95グループとなっている。厚生労働省「「特例子会社」の概要」同省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/07.pdf> 参照。
- 10) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」同機構ホームページ <http://www.jeed.or.jp/disability/person/jobcoach/job01.html> 参照。
- 11) 常時300人以下の労働者を雇用する事業主は納付金の徴収と調整金の支給は行われないが、多数の障害のある人を雇用する事業主については、報奨金が支給される。各月の常用雇用労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数）を超えて身体障害または知的障害のある人を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に応じて1人につき月額21,000円が支給される。
- 12) 厚生労働省「障害者の雇用の促進に向けて、より一層の理解を - 平成20年度障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰等の受賞者決まる！ -」同省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0827-1.html> 参照。
- 13) 横浜市健康福祉局障害企画課「ハマライゼーション企業グランプリ」横浜市ホームページ <http://www.city.yokohama.jp/me/kenkou/shogai/shuro/hamalization/> 参照。
- 14) (株)ファーストリテイリング『CSR REPORT2009』（2009年）28頁。
- 15) 株式会社ユニクロホームページ http://www.uniqlo.com/jp/corp/pressrelease/2005/07/simple_questions22005.html 参照。
- 16) 日本経済新聞2004年5月3日付。
- 17) かんてんエルハートホームページ http://www.klh.co.jp/frame/f_report_office.html 参照。
- 18) 上林康典（株式会社かんてんエルハート業務課主任）「第2号職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』（2006年）96-99頁。
- 19) 関西電力「関西電力グループCSRレポート2008」（2008年）66頁。
- 20) 特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク「大阪府ハートフル企業顕彰制度」同ネットワークホームページ <http://www.o-heartfull.jp/topics-5-2.html> 参照。
- 21) 権利条約の日本語訳は、川島聡・長瀬修仮訳（2008年5月30日付）を使用した。川島聡・東俊裕・長瀬修編『障害者の権利条約と日本 - 概要と展望』（生活書院、2008年）所収。
- 22) 東俊裕監修・DPI日本会議編集『障害者の権利条約でこう変わるQ & A』（解放出版社、2007年）82頁。
- 23) 厚生労働省では「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」を設置し、2008年4月から職場における合理的配慮などの論点について検討を進めている。
- 24) 詳しくは、Arthur O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, International Labour Organization, Revised edition 2007を参照されたい。
- 25) 障害のある人の雇用状況の開示をめぐり、日本航空に対して株主代表訴訟が起こされたことがある。これは同社が長年障害のある人の法定雇用率を達成せず多額の納付金を支払っており損害を与えているとして株主が1999年に提訴したもので、2001年に和解が成立している。以後、日本航空はホームページで障害者雇用率を一般に公開している。
- 26) 障害のある労働者への配慮をめぐり、2005年に大手都市銀行に勤める聴覚障害のある従業員による提訴が行われた。原告は、手話通訳について配慮があると思っていたが通訳を頼んでも認められず、昇給、昇格に勘案される模擬実習などに参加できず昇格に関し差別され精神的苦痛を受けたとして損害賠償を求めた。この件は2009年3月に銀行側が120万円の和解金を支払うことで和解が成立している。毎日新聞大阪夕刊2009年4月8日付。例えば大阪府では、2009年度から入札や随意契約などで府と取引関係にある企業に対し、雇用率を示す資料の提出を義務付け、未達成の場合は改善に向けた計画書の提出を要請し、対応が不十分な場合は契約見送りの検討するとの方針を示した。朝日新聞2008年11月18日付。

参考文献

- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編『障害者雇用ガイドブック 平成19年版』（雇用問題研究会、2007年）
- ・ 小西啓文「判例解説知的障害を有する労働者の死亡事故と使用者の安全配慮義務 - A サプライ（知的障害者死亡事故）事件（東京地裁八王子支部平成15. 12. 10判決）」労働判例881号（2005年）
- ・ 遠藤政夫『身体障害者雇用促進法の理論と解説』（日刊労働通信社、1977年）
- ・ ㈱ファーストリテイリング『CSR REPORT2009』（2009年）
- ・ 関西電力『関西電力グループ CSR レポート2008』（2008年）
- ・ 上林康典「第2号職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』（2006年）
- ・ 川島聡・東俊裕・長瀬修編『障害者の権利条約と日本 - 概要と展望』（生活書院、2008年）
- ・ 東俊裕監修・DPI 日本会議編集『障害者の権利条約でこう変わる Q & A』（解放出版社、2007年）
- ・ Arthur O'Reilly, The right to decent work of persons with disabilities, International Labour Organization, Revised edition 2007

参考 URL

- ・ 厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/07.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0827-1.html>
- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
<http://www.jeed.or.jp/disability/person/jobcoach/job01.html>
- ・ 横浜市
<http://www.city.yokohama.jp/me/kenkou/shogai/shuro/hamalization/>
- ・ 株式会社ユニクロ
http://www.uniqlo.com/jp/corp/pressrelease/2005/07/simple_questions22005.html
- ・ かんでんエルハート
http://www.klh.co.jp/frame/f_report_office.html
- ・ 特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
<http://www.o-heartfull.jp/topics-5-2.html>