

水増し問題から問う障害者雇用 日盲連関東ブロック青年部会が勉強会

昨年8月に発覚した中央省庁での障害者雇用の「水増し問題」を受け、今年2月には国家公務員障害者選考試験が実施され、6月には再発防止策などを盛り込んだ改正障害者雇用促進法が成立した。それにあわせ、日本盲人会連合関東ブロック協議会青年部会は、6月15日、東京・西早稲田の東京都盲人福祉協会で「公的部門における障害者雇用水増し問題について、現状と課題」と題した勉強会を開催した。講師は日本障害者リハビリテーション協会副会長の松井亮輔さん（法政大学名誉教授）で、定員を大きく上回る約50人が参加した。（本誌）

まだ終わらない

開会の挨拶で同青年部会長の江見英一さんは、今年2月に行なわれた2018年度の国家公務員障害者選考試験で754人が採用されたことと、2019年度の選考試験のスケジュールを紹介。同時に「この水増し問題は未解決。雇用率を達成するだけでは終わらない。採用後のしっかりした支援制度の確立も求めてゆきたい」と述べた。

1960年に身体障害者雇用促進法として制定された障害者雇用促進法は、改正をくり返してきた。2013年にも障害者権利条約の批准に向けた国内法整備の一環として改正された経緯がある。だが、講演の冒頭で松井さんは、権利条約と雇用促進法の障害観にはギャップがあるという。

公的機関や一定規模の民間企業に一定割合の障害者の雇用を

義務づける雇用率制度は、市場原理だけでは一般雇用が難しい障害者の雇用の負担均等化を図ろうとする考えによっている。一方、「障害による差別の禁止」や「合理的配慮の提供」を義務づける権利条約は、一定の条件と基盤を整備することで、障害者と健常者が対等に競争できるという考えによっている。

今後、それらのバランスをどう取るかを真剣に考える必要がある、と松井さん。このことは健常者だけでなく、多くの障害者にも充分には理解されていないという。

雇用率の課題

続けて松井さんは、現在の障害者雇用率制度が抱えている課題を指摘。

一つめは、障害者の定義だ。雇用促進法の第2条では障害者を、身体障害・知的障害・精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害により、「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義している。しかし、職業生活への困難さは客観的に計りにくく、身体障害者手帳または指定医の診断書がある身体障害者、療育手帳などを所持する知的障害者、精神障害者保健福祉手帳を所持する精神障害者に、対象が限定されているのが現実だ。

また、廃止に向けて割合が段階的に引き下げられているものの、雇用率の計算から除外される「除外率設定業種」（民間企業）、「除外職員」（公的機関）があることも問題視される。

雇用されている職員のカウントの仕方でも、重度障害者はダブルカウントされる一方、短時間労働者はハーフカウントとされているが、労働能力や雇用可能性をどれほど反映させている