

令和 3 年 6 月 23 日現在

機関番号：53203

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2020

課題番号：17K03421

研究課題名（和文）障害者雇用における合理的配慮の保障に関する研究

研究課題名（英文）Study on Guaranteeing Reasonable Accommodation in Employment of Persons with Disabilities

研究代表者

松原 義弘（MATSUBARA, Yoshihiro）

富山高等専門学校・国際ビジネス学科・教授

研究者番号：30369962

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,400,000円

研究成果の概要（和文）：障害者雇用促進法による合理的配慮の保障について、現状と課題を明らかにした。まず、職場における合理的配慮の提供を確保するための行政の役割について現状を明らかにした。次に、イギリスにおける合理的調整の提供に関する障害者への支援・配慮の状況について調査を行った。最後に、合理的配慮をめぐる苦情処理・紛争解決制度（権利保障・救済の観点から）について現状と課題を検討し、合理的配慮を保障するための障害者への支援やそのための新たな社会的資源（独立的人権救済機関など）の必要性について考察と提言を行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで障害者は、障害者雇用促進法においては割当雇用制度により雇用を得るという反射的利益の客体と位置づけられてきた。一方、国連・障害者権利条約（以下、権利条約）は障害者を権利の主体と位置づけ、加盟国にその権利の保障を求めている。本研究では、障害者が職場において合理的配慮を受けることを保障されるにはどのような制度や立法が必要なのかを権利条約の視点から考察したもので、雇用における障害者の権利の確立に資する考察をするものである。

研究成果の概要（英文）：I clarified the current situation and issues regarding the guarantee of reasonable accommodation under the Act on Promotion of Employment of Persons with Disabilities. First, I clarified the current state of the role of government in ensuring the provision of reasonable accommodation in the workplace. Second, I investigated the status of support and consideration for persons with disabilities regarding the provision of reasonable adjustment in the United Kingdom. Thirdly, I considered the current situation and issues regarding the grievance and dispute resolution system for reasonable accommodation, and the need for support for persons with disabilities to ensure reasonable accommodation and an independent human rights relief organization for that purpose.

研究分野：労働法

キーワード：障害者雇用促進法 国連・障害者の権利条約 合理的配慮 イギリス平等法

1. 研究開始当初の背景

2013年に障害者雇用促進法(以下、促進法)が改正された。これは国連・障害者権利条約(以下、権利条約)の批准のための国内法整備の一環である。権利条約は障害者の権利を保障するために批准国に障害差別禁止や合理的配慮の提供を確保することを義務づけている。2013年法改正の要点は、障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供、苦情処理・紛争解決援助である。とりわけ雇用の場における合理的配慮は、障害者が仕事を得る上で、そして仕事を継続することにおいて非常に重要である。この法改正前までは、事業主が障害者を雇用するにあたり障害のある応募者・労働者へ支援や配慮を行うことは、もっぱら事業主の裁量で行われてきた。この法改正により合理的配慮の提供は事業主の義務となったのである(2016年4月施行)。

一方で、促進法による事業主の合理的配慮義務履行の実効性確保の仕組みは、厚生労働大臣による指針の提示、厚労大臣から事業主への助言・指導・勧告、苦情処理は企業内で自主的に解決、それで解決しない場合は都道府県労働局長の助言・指導・勧告と調停制度、である。しかし事業主への義務づけを設けている労働安全衛生法、高年齢者雇用安定法などに比べ実効性に乏しく、合理的配慮が実際に提供されるのか、もめた場合にどのように解決されているのかなど、促進法による合理的配慮の保障についての検討は大きな課題であった。

また、障害のある応募者や労働者が、採用時や就労中に事業主に合理的配慮を求めるにあたって、必要とする合理的配慮を自力で証明し、事業主と交渉することは、多くの場合(特に知的障害や精神障害をもつ人などは)困難を伴う。事業主へ合理的配慮を求めることについての障害者への支援や配慮が必要と考えるが、このことについての研究はほとんど見当たらなかった。

従来 of 学説では、促進法は公法的規制の法とされ、障害者は割当雇用制度により雇用を得るという反射的利益の客体と位置づけられてきた。一方、権利条約は障害者を権利の主体と位置づけ、加盟国にその権利の保障を求めている。本研究では、障害者が職場において合理的配慮を受けることを保障されるにはどのような制度や立法が必要なのかを考察するものである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、促進法が定める合理的配慮の提供について、現行法制の現状と課題を明らかにし、職場における障害者への合理的配慮を保障するための当事者支援のための制度論や立法論を提示することである。

具体的には、(1)職場における合理的配慮の提供を確保するための行政の役割(公共職業安定所、都道府県労働局、障害者雇用調停会議等による障害者への相談、苦情処理、紛争解決の状況等)について調査を行う。(2)イギリスにおける合理的調整の提供に関する障害者への支援・配慮の状況について調査を行う。(3)障害者への合理的配慮の保障のための現行制度(とりわけ障害者への支援や配慮について)と、合理的配慮をめぐる苦情処理・紛争解決制度について、権利保障・権利救済の観点から現状と課題を検討し、合理的配慮を保障するための障害者への支援やそのための新たな社会的資源(独立の人権救済機関など)のあり方について考察と提言を行う。

3. 研究の方法

本研究では、障害者への合理的配慮の提供を促す行政の役割について調査することとした。また、比較法研究としてイギリス2010年平等法に基づき行われる合理的調整の提供に関する障害者への支援・配慮の状況について調査を行った。そして合理的配慮を保障するための障害者への支援やそのための社会的資源(独立の人権救済機関など)の必要性について考察し、まとめを行った。

4. 研究成果

(1)2013年改正促進法および合理的配慮指針(2015年)の検討を通じて、公法的規制による合理的配慮提供義務履行確保の現行制度の課題について検討した。そして、合理的配慮を行うにあたっての事業主に対する行政の助言・指導・勧告のしくみ、合理的配慮をめぐる苦情処理に関する都道府県労働局の役割や調停制度に関する資料の収集と検討を行い現状を明らかにした。

促進法に基づく相談体制・苦情処理・紛争解決の制度としては、公共職業安定所への相談、都道府県労働局長による紛争解決の援助、障害者雇用調停会議による調停の3つがある。2016年度から2019年度までのそれぞれの推移を見ると、の相談件数との調停申請受理件数が増加の傾向にあり、これらによる相談や調停の重要性が今後より増すと考えられる。一方で、の援助申立受理件数、の調停申請受理件数はともに非常に少ない現状であり、制度の認知度を向上させることや障害者が相談や調停を利用するにあたっての人的支援が必要であること等が課題である。

(2)イギリス平等法における合理的調整義務規定の実効性について調査と検討を行った。イギリス2010年平等法の下では平等人権委員会(Equality and Human Rights Commission, EHRC)が障害者への合理的調整の保障と権利救済のために大きな役割を担っていること、EHRCは、障害者と使用者との紛争解決や障害者の権利救済のための支援を行い、必要な場合にはEHRC自ら

が訴訟を提起できるようになっていることなどを確認し、日本の法制を考察していく上での示唆を得た。

(3)以上を踏まえて、障害者への合理的配慮の保障のための現行制度(とりわけ合理的配慮の提供に関する障害者への支援について)と、合理的配慮をめぐる苦情処理・紛争解決制度について、権利保障・権利救済の観点から現状と課題を整理・検討した。上述のように促進法に基づく相談体制・苦情処理・紛争解決の制度としては、公共職業安定所への相談、都道府県労働局長による紛争解決の援助、障害者雇用調停会議による調停の3つがあるが、いずれも利用件数が少なく、調停は法的強制力がない。障害者が事業主に対して合理的配慮を求めて訴訟を起こすための支援制度も乏しく、合理的配慮の保障には実体面でも手続き面でも課題が残されている。

権利条約では合理的配慮を提供しないことは差別であるとしており、合理的配慮の不提供による差別の是正について国は積極的・即時的に取り組むべきであり、イギリス平等法における平等人権委員会が担っている役割のように、日本においても職場における合理的配慮を保障するための障害者への支援体制のさらなる充実やそのための独立的人権救済機関など整備が必要であることを指摘した。

また本研究を通じて、国や事業主に対する「障害者の合理的配慮の請求権」の法理について研究を発展させていく必要があると思うに至り、今後の研究構想が得られた。

〔雑誌論文〕(1件)

松原義弘「イギリスの障害者雇用における合理的調整の保障」富山高等専門学校紀要第5号、2018年、1~9頁、査読無

〔図書〕(1件)

矢嶋里絵、田中明彦、石田道彦、高田清恵、鈴木静、秋元美世、井上英夫、大原利夫、岡田正則、金川めぐみ、木下秀雄、工藤浩司、国京則幸、曾我千春、瀧澤仁唱、田村和之、原田啓一郎、藤澤宏樹、松原義弘、棟居徳子、吉永純『社会保障裁判研究』ミネルヴァ書房、2021年、495頁(研究代表者松原義弘の担当は280-290頁)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 松原義弘	4. 巻 第5号
2. 論文標題 イギリスの障害者雇用における合理的調整の保障	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 富山高等専門学校紀要	6. 最初と最後の頁 1-9
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計1件

1. 著者名 矢嶋里絵、田中明彦、石田道彦、高田清恵、鈴木静、秋元美世、井上英夫、大原利夫、岡田正則、金川めぐみ、木下秀雄、工藤浩司、国京則幸、曾我千春、瀧澤仁唱、田村和之、原田啓一郎、藤澤宏樹、松原義弘、棟居徳子、吉永純	4. 発行年 2021年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 495
3. 書名 社会保障裁判研究	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------